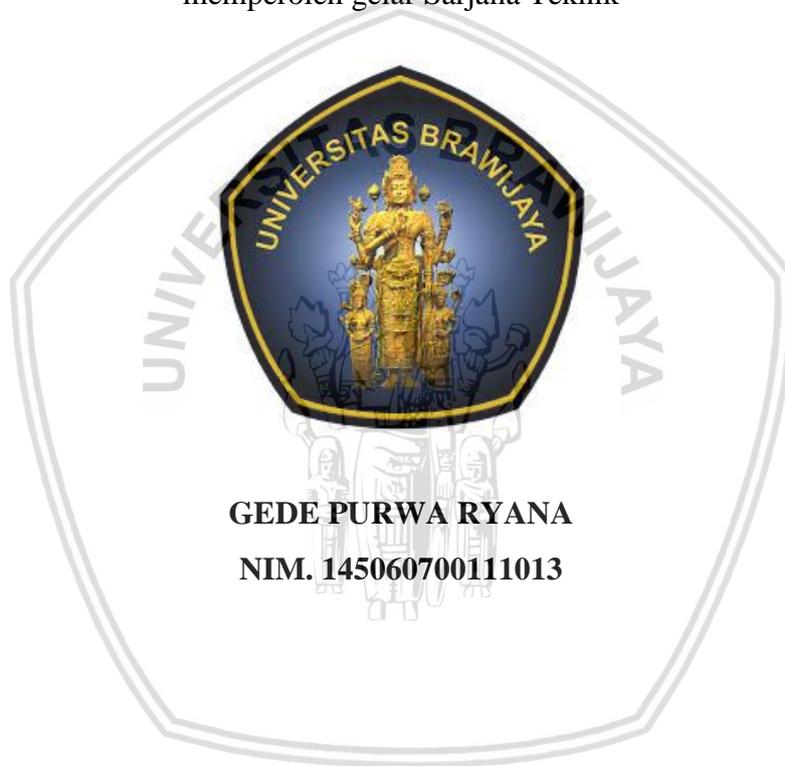


**ANALISIS PENGARUH PEKERJAAN, STRES KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA USAHA
KECIL MENENGAH PENGHASIL TAHU**

SKRIPSI

TEKNIK INDUSTRI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Teknik



**GEDE PURWA RYANA
NIM. 145060700111013**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS TEKNIK

MALANG

2018

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dan berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 26 November 2018

Mahasiswa



Gede Purwa Ryana

NIM. 145060700111013



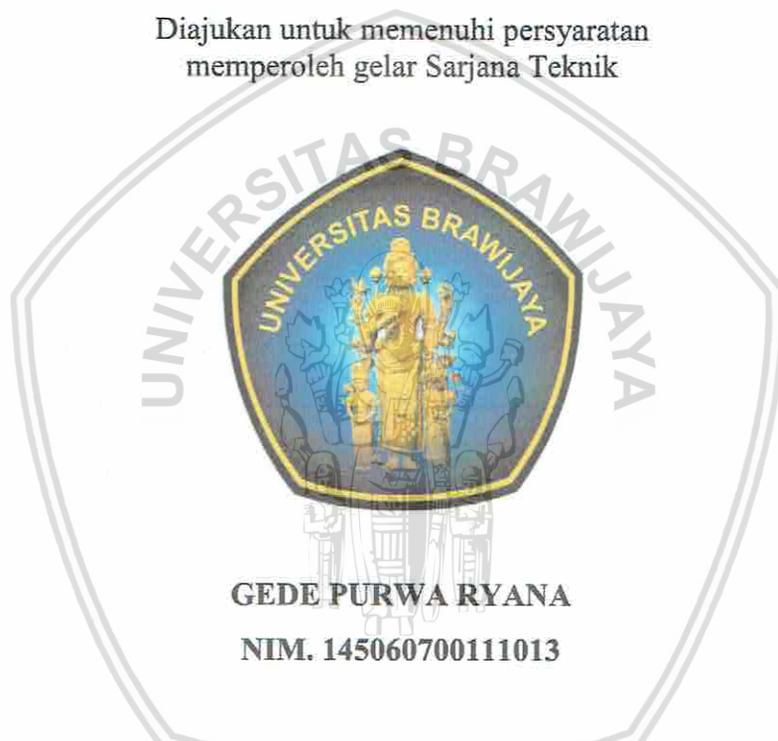
LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH PEKERJAAN, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA USAHA KECIL MENENGAH PENGHASIL TAHU

SKRIPSI

TEKNIK INDUSTRI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Teknik



GEDE PURWA RYANA

NIM. 145060700111013

Skripsi ini telah direvisi dan disetujui oleh dosen pembimbing pada
tanggal 26 November 2018

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Remba Yanuar Efranto'.

Remba Yanuar Efranto, ST., MT.

NIP. 198401162008121003

Ketua Jurusan Teknik Industri



Oyong Novareza, ST., MT., Ph.D.

NIP. 197411152006041002

KATA PENGANTAR

Atas Asung Kertha Waranugraha Ida Sang Hyang Widhi Wasa penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Pekerjaan, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Usaha Kecil Menengah Penghasil Tahu**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) di Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang dialami. Namun, berkat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Sang Hyang Widhi Wasa, yang dengan rahmat dan petunjuk-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. I Wayan Nasib dan Ni Made Yuliani sebagai orang tua yang selalu memberikan semangat.
3. Ni Luh Irma Arini, Kadek Dwi Handri Ryana, Komang Teresya Devi Ryana, dan Ketut Windya Elisia Ryana yang selalu membantu pembuatan skripsi.
4. Bapak Oyong Novareza, ST., MT., Ph.D., Ketua Jurusan Teknik Industri Universitas Brawijaya.
5. Ibu Rahmi Yuniarti, ST., MT., Sekretaris Jurusan Teknik Industri Universitas Brawijaya.
6. Bapak Remba Yanuar Efranto, ST., MT., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, motivasi, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak Raditya Ardianwiliandri, ST., M.MT., Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, semangat dan motivasi selama menuntut ilmu di Jurusan Teknik Industri.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Teknik Industri yang telah dengan ikhlas memberikan ilmu yang sangat berharga bagi penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Teknik Industri serta Bapak dan Ibu Staff Jurusan Teknik Industri yang banyak membantu dalam urusan kegiatan akademik maupun non akademik penulis.
9. Bapak Ir. Riyanto pemilik UKM Tahu SAIB yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, tenaga dan waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi penulis.
10. Sahabat Jhon V yang tidak membantu sama sekali dalam pembuatan skripsi.

11. Untuk Nyame yang selalu membantu dalam hal-hal non teknis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi.
12. Seluruh teman-teman Teknik Industri Angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan dan do'a dalam penyelesaian skripsi penulis.
13. Semua orang yang telah menginspirasi dan memberikan pelajaran serta pengajaran bagi penulis yang mungkin belum bisa tersebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna karena itu saran dan kritik sangat diperlukan untuk kebaikan di masa depan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, November 2018

Penulis



DAFTAR ISI

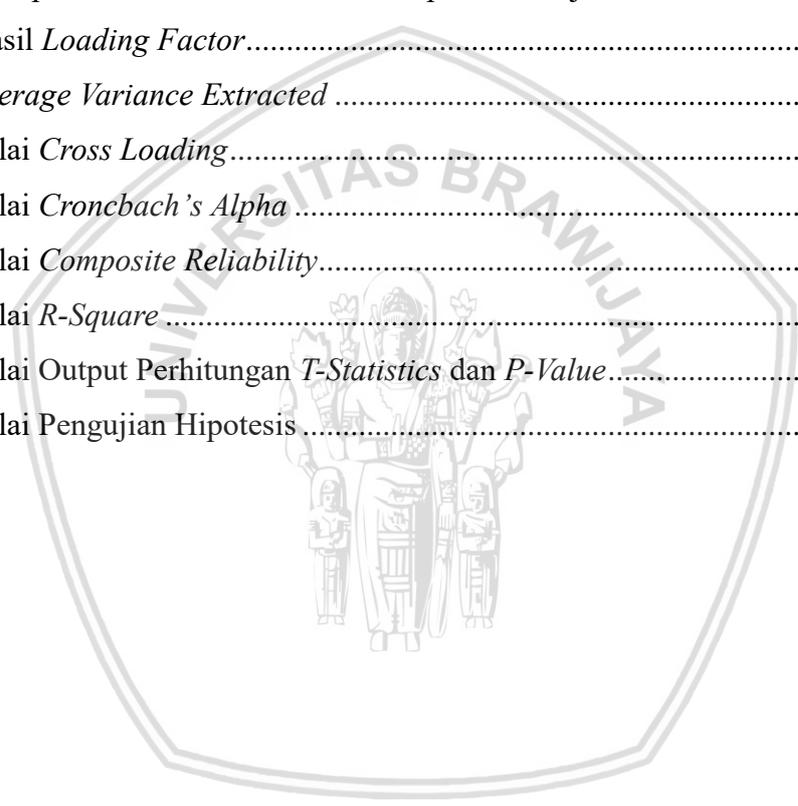
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
RINGKASAN.....	xi
SUMMARY	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Perumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Asumsi	5
1.7 Batasan Masalah	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Variabel Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.3 Variabel Pekerjaan	11
2.3.1 Indikator Pekerjaan.....	12
2.4 Variabel Stres Kerja	13
2.4.1 Indikator Stres Kerja	13
2.5 Variabel Kompensasi	14
2.5.1 Indikator Kompensasi.....	14
2.6 <i>Partial Least Square</i>	15
2.6.1 Spesifikasi Model.....	16
2.6.2 Kerangka Pemikiran.....	17
2.6.3 Kriteria Penelitian	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	21

3.3	Langkah-langkah Penelitian	21
3.4	Diagram Alir Penelitian	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		27
4.1	Profil UKM Tahu SAIB	27
4.2	Tahap Pengumpulan Data.....	28
4.3	Gambaran Umum Responden	31
4.4	Statistik Deskriptif.....	32
4.4.1	Variabel Pekerjaan	32
4.4.2	Variabel Stres Kerja	34
4.4.3	Variabel Kompensasi	35
4.4.4	Variabel Kepuasan Kerja.....	36
4.5	Analisis Data	37
4.5.1	Pegujian Model <i>Outer</i> PLS.....	38
4.5.1.1	Uji Validitas	38
4.5.1.2	Uji Reliabilitas.....	42
4.5.2	Penujian Model Struktural (<i>inner</i>).....	44
4.5.2.1	Pengujian <i>R-Square</i>	44
4.5.2.2	<i>Predictive Relevance</i>	44
4.6	Uji Hipotesis.....	45
4.7	Analisis dan Pembahasan	46
4.7.1	Pernyataan yang Dihilangkan Dalam Fungsi.....	46
4.7.2	Analisis Pengujian Hipotesis	46
BAB V PENUTUP		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....		53
LAMPIRAN.....		55



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Keluar Masuk Pegawai Tahun 2017.....	3
Tabel 2.1	Identifikasi Penelitian Terdahulu dan Penelitian Saat Ini.....	8
Tabel 3.1	Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
Tabel 4.1	Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja	29
Tabel 4.2	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pekerjaan.....	32
Tabel 4.3	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	34
Tabel 4.4	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kompensasi	35
Tabel 4.5	Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 4.6	Hasil <i>Loading Factor</i>	39
Tabel 4.7	<i>Average Variance Extracted</i>	40
Tabel 4.8	Nilai <i>Cross Loading</i>	41
Tabel 4.9	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	43
Tabel 4.10	Nilai <i>Composite Reliability</i>	43
Tabel 4.11	Nilai <i>R-Square</i>	44
Tabel 4.12	Nilai Output Perhitungan <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Value</i>	45
Tabel 4.13	Nilai Pengujian Hipotesis.....	46

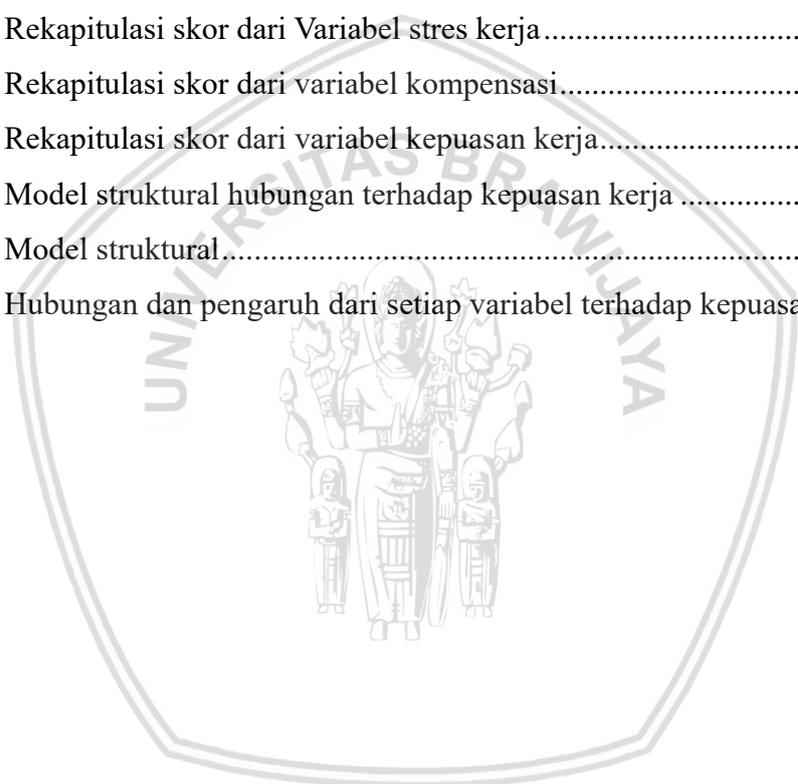




Halaman ini sengaja dikosongkan

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan antara indikator dengan kepuasan kerja	11
Gambar 2.2	Hubungan antara indikator dengan pekerjaan.....	12
Gambar 2.3	Hubungan antara indikator dengan stres kerja.....	14
Gambar 2.4	Hubungan antara indikator dengan kompensasi	15
Gambar 2.5	Kerangka model konseptual.....	17
Gambar 3.1	Diagram alir penelitian	25
Gambar 4.1	Lama waktu kerja pegawai UKM Tahu SAIB	32
Gambar 4.2	Rekapitulasi skor dari variabel pekerjaan	33
Gambar 4.3	Rekapitulasi skor dari Variabel stres kerja.....	34
Gambar 4.4	Rekapitulasi skor dari variabel kompensasi.....	36
Gambar 4.5	Rekapitulasi skor dari variabel kepuasan kerja.....	37
Gambar 4.6	Model struktural hubungan terhadap kepuasan kerja	38
Gambar 4.7	Model struktural.....	41
Gambar 4.8	Hubungan dan pengaruh dari setiap variabel terhadap kepuasan kerja	47





Halaman ini sengaja dikosongkan



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	55
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Kuesioner	58
Lampiran 3	Tranformasi Nilai Variabel Pekerjaan	59
Lampiran 4	Tranformasi Nilai Variabel Stres Kerja.....	60
Lampiran 5	Tranformasi Nilai Variabel Kompensasi	61
Lampiran 6	Tranformasi Nilai Variabel Kepuasan Kerja	62





Halaman ini sengaja dikosongkan

RINGKASAN

Gede Purwa Ryana, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, November 2018, Analisis Pengaruh Pekerjaan, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Usaha Kecil Menengah Penghasil Tahu, Dosen Pembimbing: Remba Yanuar Efranto

UKM Tahu SAIB merupakan usaha kecil menengah yang bergerak dalam produksi tahu di Kota Batu Malang. Ukm Tahu SAIB memiliki jumlah pegawai sebanyak 15 pekerja. permasalahan pada ukm tersebut adalah *turnover* pekerja yang tinggi. Permasalahan itu mengakibatkan proses produksi menjadi terhambat dan target produksi yang telah direncanakan menjadi berkurang. Untuk mengurangi *turnover* pegawai pada ukm tersebut maka diperlukan perbaikan pada kepuasan kerja. Dalam penelitian ditemukan 3 variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, ketiga variabel tersebut adalah pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi. Perbaikan pada kepuasan kerja mempertimbangkan hubungan dari ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini akan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Metode PLS digunakan untuk mengetahui hubungan setiap variabel bebas dengan variabel terikat selain itu PLS juga digunakan untuk mengetahui hubungan setiap indikator dengan variabel yang diwakilkan maupun dengan variabel lain. Perhitungan pada PLS dibagi menjadi 2 tahap yaitu *outer* model dan *inner* model. Pada perhitungan *outer* model dibagi menjadi 2 pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada uji validitas terdapat 2 tahapan yaitu *convergen validity* dan *discriminant validity*. Pada *convergen validity* dibagi 2 pengujian yaitu *loading factor* dan *average variance extracted*. Pada *discriminant validity* terdapat pengujian *cross loading*. Sementara pada uji reliabilitas terdapat 2 pengujian yaitu uji *cronbach's alpha* dan uji *composite reliability*. Pada perhitungan *inner* model terdapat pengujian *R-Square* dan *predictive Relevance*.

Hasil dari analisis hubungan variabel pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan beberapa variasi nilai. Pada hubungan antara variabel pekerjaan dengan kepuasan kerja memiliki nilai kedekatan 0,309 dan memiliki nilai *T-Statistic* 0,927 yang berarti variabel pekerjaan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai kedekatan 0,063 dan memiliki nilai *T-Statistic* 0,328 yang berarti variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai kedekatan 0,616 dan memiliki nilai *T-Statistic* 2,013 yang berarti variabel kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan pada PLS didapatkan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbaikan yang direkomendasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah meningkatkan kompensasi dalam bentuk kejelasan antara jenis pelanggaran dan hukuman yang diberikan. Dalam pemberian penghargaan memperjelas tujuan atau target dari para pekerja untuk setiap hari dan setiap bulan sehingga jelas penghargaan yang didapatkan ketika mencapai target yang telah dicapai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Kompensasi, Pekerjaan, *Partial Least Square* (PLS), Stres Kerja, *Turnover*



Halaman ini sengaja dikosongkan

SUMMARY

Gede Purwa Ryana, Departement of Industrial Engineering, Faculty of Engineering Universitas Brawijaya, November 2018, *Analysis the influence of Job, Work Stress, and Compensation to Work Satisfaction in Tofu Small Medium Enterprises*. Academic Supervisor: Remba Yanuar Efranto.

UKM Tahu SAIB is a small medium enterprises that produce tofu in Batu Malang. UKM Tahu SAIB has 15 workers. UKM Tahu SAIB has a problem concerning high worker turnover. High worker turnover made production process become late and production target which has been planned to be reduce. To reduce worker turnover in this SME's, improvement in work satisfaction are needed. The research found three variabels which influence work satisfaction, these three variabels are job, work stress, and compensation.

This research would use Partial Least Square (PLS). PLS method is used to know relation every independent variabels against dependent variabel. PLS also used to know relation each indicator with represented variabel and other variabels. PLS method divided into 2 stages that are inner model and outer model. Outer model divided Validity test divided into 2 phase into 2 test that are validity test and reliability test. Validity test divided into 2 phase that are convergent validity and discriminant validity. Convergent validity divided into 2 test that are loading factor and average variance extracted. Discriminant validity has 1 test that is cross loading. Reliability test divided into 2 test that are croncbach's alpha and composite reliability. Inner model divided into 2 test that are r-square and predictive relevance.

The results of the analysis of the influence of job, work stress, and compesation to work satisfaction generate some variations of value. The influence between job and work satisfaction has a proximity value of 0,309 and has T-Statistics value of 0,927 which means job variabel has no significant effect on work satisfaction. The Influence between work stress and work satisfaction has a proximity value of 0,063 and has T-Statistics value of 0,328 which means work stress variabel has no significant effect on work satisfaction. The Influence between compensation and work satisfaction has a proximity value of 0,616 and has T-Statistics value of 2,013 which means compensation variabel has a significant effect on work satisfaction. From the test, work satisfaction in this SME's can be improved by compensation. The action that recommended to improve work satisfaction is by increase the compensation make a clarity between violation and penalties are given. In giving awards needs clarify the target of the worker for each day and every month so they know the rewards they achieved if they can get the goals.

Keywords: Compensation, Job, Partial Least Square (PLS), Turn Over, Work Satisfaction, Work Stress.



Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan tersusun oleh beberapa penyusun yakni latar belakang yang melatari masalah ini, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, asumsi, tujuan masalah, dan manfaat dari penelitian ini.

1.1 Latar Belakang

Dalam iklim persaingan saat ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan dari setiap proses baik produksi maupun sisi manajerial. Pada aspek manajerial ada banyak hal yang perlu diperhatikan dan salah satu yang terpenting adalah manajemen sumber daya manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia yang kurang baik dapat menyebabkan berbagai masalah bagi para pekerja. Permasalahan yang akan terjadi salah satunya adalah pegawai banyak yang keluar dari perusahaan (*resign*). Keluarnya para pekerja mempengaruhi perusahaan karena perusahaan akan memerlukan banyak biaya tambahan dari keluarnya para pekerja tersebut. Karyawan yang keluar dari pekerjaannya dikarenakan beberapa hal mulai kurang puasnya dalam mereka bekerja disana hingga masalah pribadi. Jika karyawan merasa tidak puas maka keyakinan untuk bekerja di perusahaan tersebut semakin berkurang. Untuk menghindari kurang puasnya pekerja diperlukan untuk memperhatikan aspek kepuasan kerja dari setiap pekerja. Sehingga pada nantinya jika para pekerja sudah merasakan puas maka *turnover* akan berkurang juga.

Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu menurut Davis dan Keith (1985) kepuasan kerja adalah suasana psikologis yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sendiri adalah rasa nyaman dalam bekerja dan memiliki hubungan positif dengan pekerja yang lain (Bakotic, 2013). Kepuasan kerja dapat menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja dengan penuh semangat dan akhirnya membantu perusahaan mencapai target yang dituju (Anas, 2013). Menurut Nugroho (2013) kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover* pekerja atau keluar masuk pekerja dan prestasi kerja, maka dari itu kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti karena berdampak banyak pada perusahaan. Orang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan secara tidak langsung meningkatkan produktifitasnya, atau memiliki keinginan untuk terlibat secara langsung dalam beberapa hal yang bersifat organisasi. Menurut

Sowmy (2011) kepuasan pekerja akan meningkatkan produktivitas pekerja dan menurunkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sementara menurut Yee (2008) seorang dengan kepuasan kerja tinggi akan lebih memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan cenderung lebih produktif. Rose (2010) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan komitmen organisasi yang cenderung mempengaruhi satu sama lain.

Kepuasan kerja sendiri antar individu dalam sebuah perusahaan mempunyai ukuran yang berbeda-beda. Karena kepuasan kerja sendiri akan berdampak pada prestasi dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang karena kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam membangun efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan (Ahmed, 2012). Secara garis besar kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang pekerja yang menunjukkan hal-hal yang positif sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Nugroho (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatnya prestasi kerja. Orang yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dari pada yang kepuasan kerjanya rendah. Dalam jurnal penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) yang mengambil tempat pada perusahaan keramik di kota Surabaya mendapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover* selain itu kepuasan kerja juga secara simultan memiliki hubungan yang erat terhadap *turnover*.

Menurut dari Mathis dan Jackson (2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri sehingga faktor pekerjaan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari para karyawan. Pekerjaan ini memiliki beberapa variasi nilai yang mempengaruhi seperti fleksibilitas dari pekerjaan itu sendiri, keamanan pekerjaan, dan *feedback* yang didapatkan. Hal ini mempengaruhi apakah pekerja merasa terpuaskan akan pekerjaan yang dia lakukan atau tidak. Pekerjaan sendiri yang sesuai dengan kemampuan yang dipunyai akan meningkatkan produktivitas dari pekerja itu sendiri. Maka dari hal tersebut pekerjaan merupakan hal yang penting yang dapat mempengaruhi kepuasan itu sendiri.

Selain pekerjaan, stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan dari pekerja itu sendiri. Menurut Molan (2008) stres kerja memiliki korelasi dengan kepuasan kerja, jika para pekerja mengalami stres akan berakibat pada tingkat kepuasan akan pekerjaan tersebut. Stres itu sendiri merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan, proses berpikir dan emosi seseorang (Handoko, 2008). Praptini (2000) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Efek dari stres sendiri mengakibatkan menurunnya prestasi dari seorang karyawan sehingga secara tidak

langsung mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Efek selain itu dapat membuat pekerja melakukan cuti untuk meredakan stres tersebut hal itu merupakan kerugian buat perusahaan. Pengendalian terhadap stres dapat membantu perusahaan secara tidak langsung meningkatkan produktivitas. Dalam mengelola stres jika manajemen dapat membuat organisasi lebih efektif memanfaatkan sumberdayanya.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja juga penting untuk memberikan kompensasi pada karyawan. Menurut Siahaan (2002) memberikan kompensasi kepada karyawan membuat kepuasan kerja itu lebih meningkat karena karyawan merasa lebih dihargai pekerjaannya. Handoko (2000) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari *reward* atau penghargaan dan sanksi. Penghargaan mempunyai dua unsur yaitu intrinsik dan ekstrinsik (Decenzo, 2013). Menurut Decenzo (2013). Selain penghargaan, sanksi merupakan bagian dari kompensasi. Sanksi sendiri merupakan bentuk kompensasi dalam hukuman yang diberikan kepada orang yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Rivai dan Sagara (2012) mengatakan bahwa sanksi setiap tindakan dari pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan untuk menjaga kedisiplinan.

UKM Tahu SAIB merupakan usaha kecil dan menengah yang memproduksi tahu sebagai produk utama. Produk tahu yang dihasilkan oleh UKM tersebut ada dua yaitu tahu siap makan dan tahu mentah. UKM Tahu SAIB memiliki pegawai sebanyak 15 orang. Dengan pegawai yang ada tersebut terdapat permasalahan yaitu turnover pekerja yang tinggi. Permasalahan ini mengakibatkan terhambatnya produksi pada UKM tersebut dan mempengaruhi target produksi yang ditentukan. Data tentang jumlah pegawai keluar dan masuk pada UKM Tahu SAIB ada pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Keluar dan Masuk Pegawai Tahun 2017

Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Pekerja
Januari	0	0	14
Februari	1	0	13
Maret	1	1	13
April	0	1	14
Mei	2	0	12
Juni	1	1	12
Juli	0	3	15
Agustus	1	0	14
September	0	0	14
Oktober	1	0	13
November	2	0	11
Desember	0	2	13

Sumber: UKM Tahu SAIB

Dilihat tingginya *turnover* pegawai selama setahun sehingga diperlukan penelitian untuk memperbaiki masalah turnover pada UKM tersebut. Dalam mengatasi permasalahan tersebut dilakukan penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja pada UKM tersebut. Penelitian tentang kepuasan kerja dalam UKM tersebut dikaitkan dengan beberapa variabel yaitu pekerjaan, stres kerja dan kompensasi nantinya setiap variabel ini diteliti apakah akan mempengaruhi kepuasan kerja. Setiap variabel akan ditinjau setiap faktor penyusunnya dan hubungan antar variabel terhadap kepuasan kerja itu sendiri.

Metode yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) metode ini menggunakan data dengan sample kecil dan menggunakan pendekatan distribusi yang bebas. Ghazali (2011) metode PLS dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dihitung berdasarkan faktor-faktornya. Selain itu PLS dapat menganalisis tingkat kedekatan anatara variabel dari tingkat kesalahan perhitungan. Pada model ini dilakukan penelitian hubungan antara variable pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta setiap varibel tersebut terhadap faktor penyusunnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat diketahui bahwa ada beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Perlunya meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja pada UKM Tahu SAIB.
2. Perlunya perbaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan pekerja dari manajemen UKM Tahu SAIB.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diketahui bahwa rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana kondisi pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi pada UKM Tahu SAIB?
2. Bagaimana pengaruh kondisi pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM Tahu SAIB?
3. Bagaimana perbaikan untuk meningkatkan kepuasanan kerja pada UKM Tahu SAIB?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi variabel pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi pada UKM Tahu SAIB.

2. Untuk mengidentifikasi pengaruh dari variabel pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengidentifikasi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

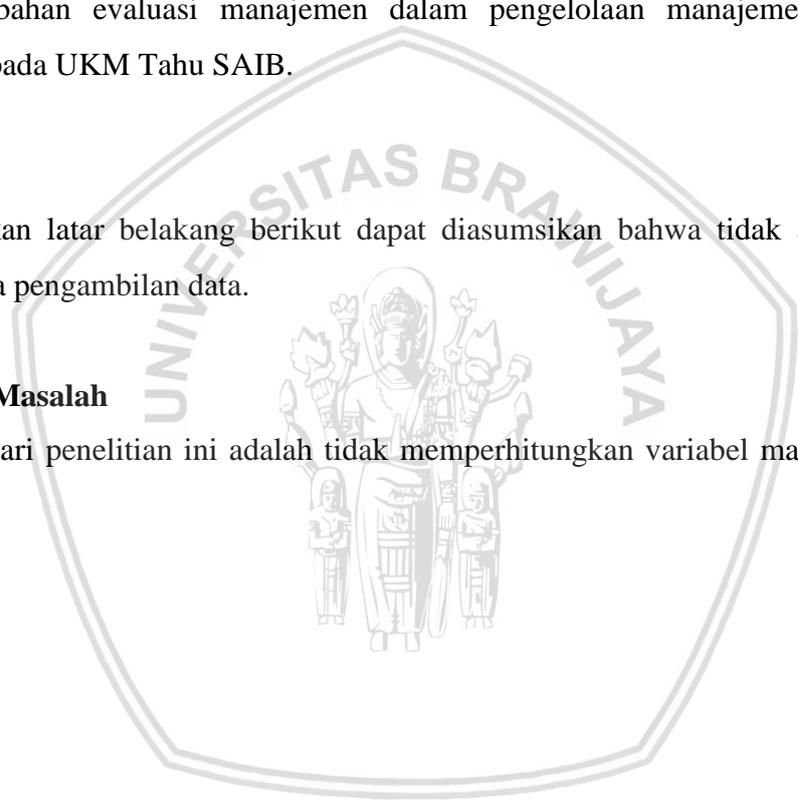
1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para pekerja sehingga mengurangi tingkat *turnover* pekerja pada UKM Tahu SAIB.
2. Sebagai bahan evaluasi manajemen dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia pada UKM Tahu SAIB.

1.6 Asumsi

Berdasarkan latar belakang berikut dapat diasumsikan bahwa tidak ada pergantian pekerja selama pengambilan data.

1.7 Batasan Masalah

Batasan dari penelitian ini adalah tidak memperhitungkan variabel maupun indikator gaji pegawai.





Halaman ini sengaja dikosongkan



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka berisikan tentang kerangka teoritis dan beberapa penelitian yang serupa terdahulu. Pada bab ini tersusun oleh penelitian terdahulu, pengertian kepuasan kerja, pengertian pekerjaan, stres kerja dan kompensasi serta pada bab ini dibahas tentang metode yang digunakan pada penelitian ini.

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu yang mungkin relevan dengan penelitian ini dari segi tujuan atau metode penelitian yang digunakan. Beberapa ini merupakan penelitian yang terdahulu yaitu:

1. Anas (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Karya Mitra Muda. Data yang diambil pada penelitian ini berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan nilai $\alpha = 0,05$. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig yaitu 0,034. Sedangkan lingkungan kerja juga memberikan dampak yang signifikan dengan nilai sig 0,037.
2. Muslih (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sang Hyang Seri KR III Malang. Data yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui efek dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *partial least square*. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah motivasi ekstrinsik dan intrinsik mempengaruhi kepuasan kerja dengan sangat signifikan. Sedangkan pada kinerja pegawai motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja pegawai dengan sangat signifikan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi signifikan oleh kepuasan kerja.
3. Setyawati dan Suartana (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung.

Sampel yang diambil sebanyak 5 sampel LPD. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan. Sementara budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Kepuasan kerja sebagai variabel *intervining* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan.

4. Kusumawati (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada RS Reomani Semarang. Data yang diambil pada penelitian ini berjumlah 100 orang pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *structural equation modeling* (SEM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kurniawan (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan pada pemerintah Kabupaten Demak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi di pemerintahan Kabupaten Demak. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berikut ini merupakan Tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

Tabel 2.1
Identifikasi Penelitian Terdahulu dan Penelitian Saat Ini

No	Nama Peneliti	Objek Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
1	Anas (2011)	PT. Karya Mitra Muda	Mengetahui pengaruh dari	Regresi berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja

No	Nama Peneliti	Objek Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
			kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja		memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Muslih (2012)	PT. Sang Hyang Seri KR III Malang	Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai	<i>Partial least square (PLS)</i>	Motivasi ekstrinsik dan intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai dan motivasi ekstrinsik memberi pengaruh yang signifikan. Untuk kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja pegawai
3	Setyawati dan Suartana (2014)	Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung	Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan	<i>Structural equation model (SEM)</i>	Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan. Sementara budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak memberikan pengaruh pada kinerja keuangan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja keuangan
4	Kusumawati (2008)	RS Reomani Semarang	Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>Structural equation model (SEM)</i>	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Kurniawan (2011)	Pemerintahan Kabupaten Demak	Untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja	Regresi liner berganda	Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pemerintahan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah.

No	Nama Peneliti	Objek Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
			terhadap kinerja organisasi		
6	Penelitian sekarang	UKM Tahu SAIB	Analisis pengaruh pekerjaan, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja	<i>Partial least square</i> (PLS)	Variabel yang mempengaruhi secara signifikan dari kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB adalah variabel Kompensasi.

2.2 Variabel Kepuasan Kerja

Dalam bekerja para pekerja mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda antar para pekerja. Hal ini diakibatkan oleh keinginan dan kebutuhan setiap individu berbeda-beda. Kepuasan kerja akan semakin tinggi jika aspek-aspek yang diinginkan oleh individu semakin banyak dipenuhi oleh perusahaan. Kepuasan kerja juga menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Selain perasaan hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah pengalaman yang menyenangkan dan harapan di masa yang akan datang.

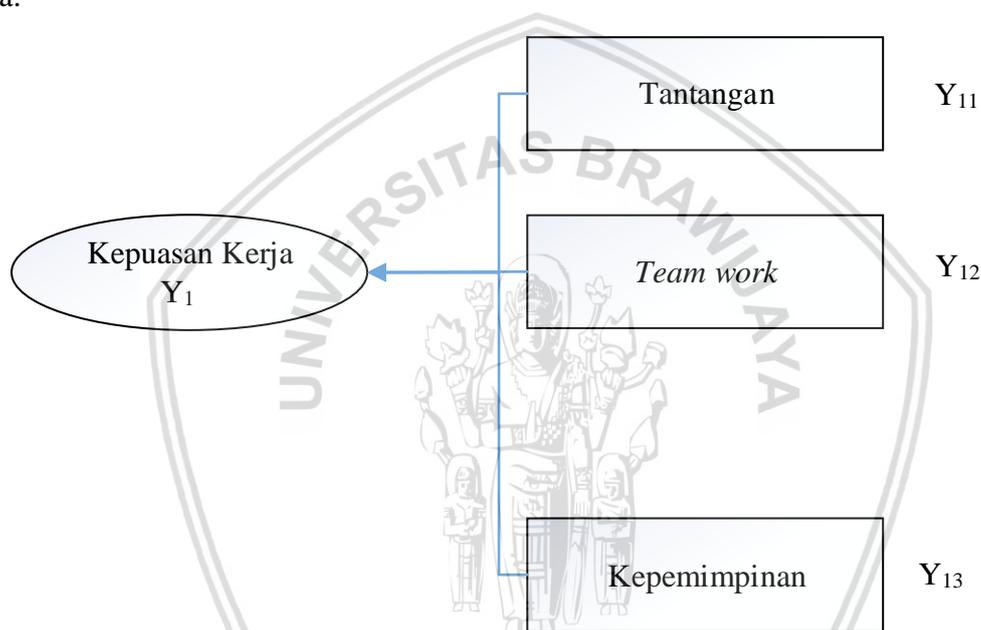
Lodge dan derek (1993) mengatakan bahwa orang akan merasakan puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas pekerjaannya dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Jika terjadi suatu perbedaan antara persepsi dengan pekerjaan terasa positif oleh pekerja tersebut maka kepuasan kerja akan tetap terpenuhi, dan juga sebaliknya. Locke dan Luthan (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari para pekerja atau karyawan tentang pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak. Perasaan tersebut merupakan hasil dari penilaian para pekerja akan pekerjaan tersebut.

Dilihat dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja dari beberapa sumber dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif dari pekerja untuk pekerjaan yang sedang dilakukannya. Selain itu kepuasan kerja merupakan hal yang penting dengan merasa puas maka para pekerja akan mengurungkan niatnya untuk keluar dari tempat dia bekerja (Nugroho, 2013). Sehingga pada nantinya dapat menurunkan tingkat *turn over* dari karyawan dan menurunkan biaya-biaya untuk perekrutan.

2.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2006) salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah tantangan dan *team work*. Hubungan antara tantangan dengan kepuasan kerja adalah tantangan membuat para pekerja merasa temotivasi untuk mengaktualiasi diri mereka, sehingga disaat tantangan itu ada mereka tidak merasa bosan saat bekerja. Pada saat tantangan itu terlalu besar akan

menyebabkan pekerja frustrasi dan takut. Sementara *team work* mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan rekan kerja yang bagus membuat mereka bekerja secara baik dalam tugasnya, selain itu dengan adanya kerja sama team dapat membatu pekerja dalam bekerja. Selain itu hubungan dengan teman kerja untuk saling menghargai dan loyal. Menurut Hisabuan (2005) yang menjadi indikator kepuasan kerja merupakan kepemimpinan. Kepemimpinan seseorang ada berbagai macam jenis. Setiap pekerja memiliki tipe ideal pemimpinnya sehingga gaya kepemimpinan menentukan kepuasan kerja seseorang. Pemimpin juga memiliki tugas untuk memotivasi pekerjanya agar dapat lebih baik dalam bekerja. Gambar 2.1 dibawah ini merupakan hubungan antara indikator dengan kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Hubungan antara indikato dengan kepuasan kerja

Penjelasan untuk setiap indikator untuk kepuasan kerja sebagai berikut.

Y = Kepuasan kerja

Y_{11} = Tantangan

Y_{12} = *Team work*

Y_{13} = Kepemimpinan

2.3 Variabel Pekerjaan

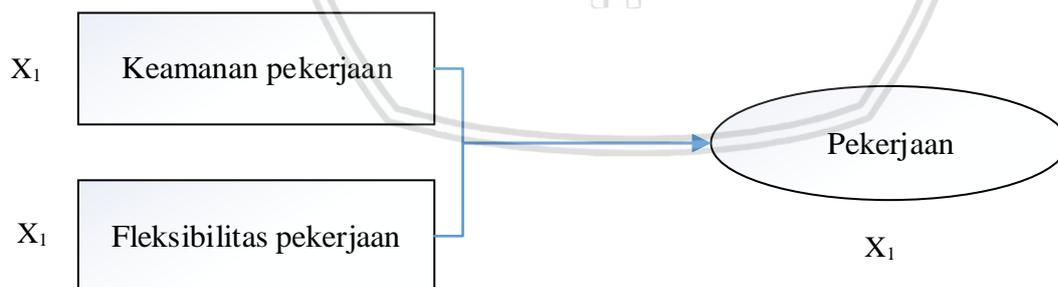
Pekerjaan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau tempat bekerja. Pekerjaan dapat digunakan sebagai bentuk aktualisasi dari selain itu pekerjaan juga sebagai sarana individu untuk mengetahui dirinya sendiri. Jika pekerjaan itu berulang dan membosankan akan membuat para pekerja tidak

merasakan nyaman dalam bekerja. Selain itu jika pekerjaan itu tidak aman akan membuat para pekerja stres dan ketakutan semua ini dapat menurunkan kepuasan kerja dari para pekerja. Setiap individu memiliki level untuk pekerjaannya jika dia tidak memadai dalam level tersebut maka mengakibatkan dia tidak betah dan tertekan.

Dalam hal ini jika variabel pekerjaan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para pegawai. Pekerjaan yang sesuai dapat memenuhi keinginan dari pekerja akan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri. Mathis dan Jackson (2008) mengatakan bahwa pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan pekerja pada suatu perusahaan.

2.3.1 Indikator Pekerjaan

Mathis dan Jackson (2008) ada terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variabel pekerjaan diantaranya terdapat 2 indikator. Kedua indikator ini yang memungkinkan dalam pengimplementasian dalam perusahaan yaitu fleksibilitas kerja dan keamanan kerja. Fleksibilitas kerja terkait dengan masalah adaptasi dari para pekerja. Kemudahan dalam adaptasi bagi para pekerja baru membuat para pekerja dapat dengan mudah bekerja dengan baik dan nyaman.. Sementara keamanan pekerjaan membuat mereka tidak tertekan atau ketakutan saat bekerja. Keamanan pekerjaan terkait pada fasilitas pengamanan yang tersedia baik dari segi alat yang digunakan untuk bekerja maupun dari fasilitas pendukungnya. Sehingga indikator dapat secara tidak langsung menaikkan kepuasan kerja. Gambar 2.2 merupakan gambar hubungan antara indikator pekerjaan.



Gambar 2.2 Hubungan Indikator dengan pekerjaan

Adapun penjelasan setiap indikator yaitu:

X_1 = Pekerjaan

X_{11} = keamanan pekerjaan

X_{12} = Flexibilitas pekerjaan

2.4 Variabel Stres Kerja

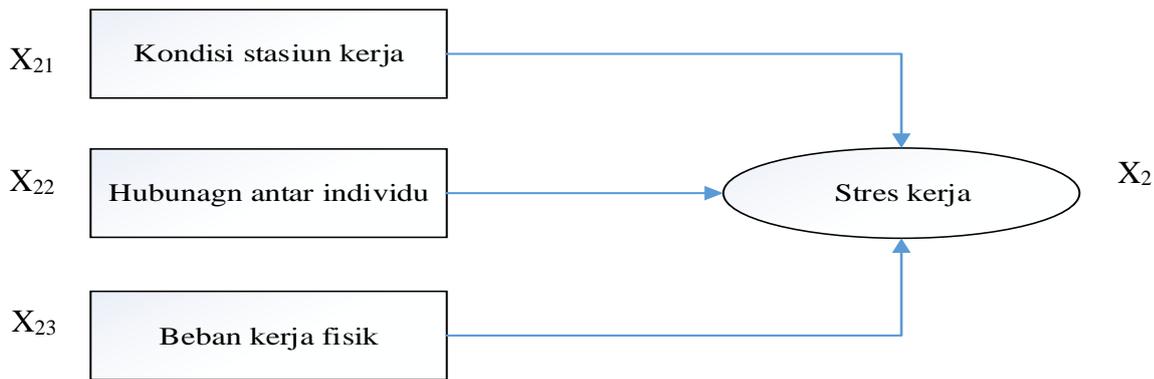
Stres adalah respon psikologis dari tubuh yang diakibatkan oleh gangguan psikologis dikarenakan tekanan yang didapatkan dari tuntutan lingkungan maupun tuntutan diri sendiri (Robbins, 2001). Menurut Rivai (2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang membuat ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan pengambilan keputusan. Stres mengakibatkan orang yang mengalaminya merasakan *nervous*, kekhawatiran kronis, sering marah-marah dan tidak dapat santai.

Stres kerja adalah stres yang diakibatkan oleh beban yang diakibatkan oleh pekerjaan maupun lingkungan kerja tersebut. Efek dari stres kerja adalah pada saat stres mereka tinggi akan membuat ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat emosional sehingga sangat mudah terpengaruh hal yang bersifat psikologis yaitu stres kerja. Selain itu efek lain dari stres kerja yang terjadi sebagai berikut.

1. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
2. Menurunkan keuntugan perusahaan dalam jangka panjang
3. Menurunkan tingkat produktivitas karyawan

2.4.1 Indikator Stres Kerja

Dalam stres kerja ada beberapa indikator yang bisa diperhatikan yaitu kondisi stasiun kerja, hubungan antar individu, dan beban kerja fisik. Menurut Stranks (2005) kondisi stasiun kerja dapat menyebabkan stres pada pekerja hal ini diakibatkan oleh kondisi lingkungan yang tidak aman atau tidak nyaman. Ketidaknyamanan dalam stasiun kerja bisa berupa terlalu panas, terlalu pengap, terlalu gelap, atau terlalu cerah. Narayan (1999) mengemukakan bahwa salah satu penyebab stres adalah hubungan antar individu hal ini dikarenakan dalam berhubungan sosial seorang individu dapat tertekan oleh individu lain hal ini mengakibatkan stres pada para pekerja yang tertekan. Newman (1978) mengatakan bahwa beban kerja fisik merupakan salah satu penyebab stres kerja hal ini diakibatkan oleh beban yang berlebih membuat fisik lelah, sehingga beban yang ditanggung tubuh menjadi berlebih dan menyebabkan stres. Beban kerja fisik yang didapatkan dapat berasal dari beberapa hal yaitu dalam team kerja atau pekerjaan itu sendiri. Gambar 2.3 merupakan gambar hubungan antara indikator dengan stres kerja.



Gambar 2.3 Hubungan antara indikator dengan stres kerja

Adapun penjelasan setiap indikator adalah:

X_2 = Stres kerja

X_{21} = Kondisi stasiun kerja

X_{22} = Hubungan antar individu

X_{23} = Beban kerja fisik

2.5 Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan untuk segala hal atau pekerjaan yang telah dilakukan (Rivai, 2005). Menurut Notoadmojo (1998) kompensasi memiliki beberapa tujuan yaitu:

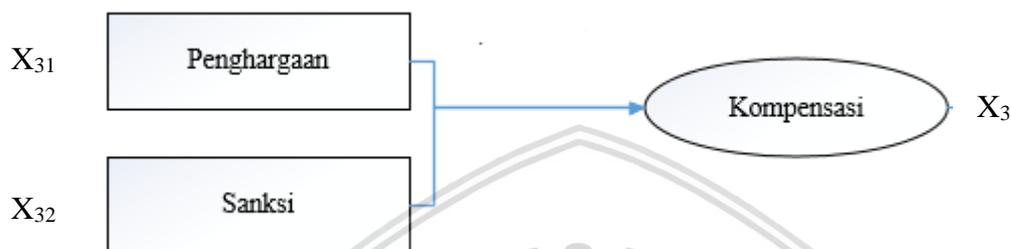
1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Berdasarkan pernyataan diatas didapatkan bahwa secara tidak langsung kompensasi dapat meningkatkan kepuasan dari karyawan. Menghargai kinerja dari para pekerja dapat meningkatkan kepuasan dari para pekerja. Sementara menurut Rivai (2005) kompensasi dapat meningkatkan kepuasan pekerja karena para pekerja mendapatkan hak dari apa yang mereka lakukan. Sedangkan Siahaan (2002) menyatakan bahwa kompensasi membuat pekerja merasa lebih dihargai dalam bekerja. Dalam hal tersebut kompensasi sangat menunjang peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja.

2.5.1 Indikator Kompensasi

Kompensasi mempunyai banyak indikator, menurut Handoko (2000) kompensasi dibedakan menjadi dua hal yaitu penghargaan dan sanksi. Penghargaan akan membuat para

pekerja merasa termotivasi untuk bekerja. Selain itu penghargaan ada yang berbentuk langsung dan secara tidak langsung. Penghargaan secara langsung akan berbentuk finansial sementara yang tidak langsung biasanya berbentuk peningkatan jabatan, penambahan fasilitas atau dijadikan pekerja teladan. Sanksi merupakan salah satu indikator dari kompensasi yang berbentuk hukuman. Sanksi sendiri dapat dijadikan sebagai motivasi pula dalam bekerja agar tetap mematuhi apa yang ditetapkan. Gambar 2.4 merupakan hubungan antara indikator penghargaan dengan penghargaan.



Gambar 2.4 Hubungan indikator penghargaan dengan penghargaan

Adapun penjelasan setiap indikator adalah:

X_3 = Kompensasi

X_{31} = penghargaan

X_{32} = sanksi

2.6 Partial Least Square

Partial Least Square (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Herman Wold pada tahun 1966. Model dasar dari PLS diselesaikan oleh Herman Wold Pada tahun 1977 kemudian dikembangkan oleh Lohmmoller pada tahun 1984 dan 1989, selanjutnya dikembangkan oleh Chin pada tahun 1996 (Ghozali,2011). PLS pada awalnya dikembangkan sebagai metode untuk mengestimasi *path mode* yang menggunakan variabel laten dengan *multiple indicator*. Nama awal dari PLS adalah *Nonlinear Iterative Partial Least Square* (NIPALS). PLS menggunakan dua prosedur yaitu *iterative* yaitu metode estimasi *least square* (LS) untuk *single* dan multi komponen monel untuk *conanical correlation*. Distribusi bebas merupakan pendekatan dari PLS yang mempunyai arti bahwa dalam PLS data yang digunakan tidak dapat berdistribusi tertentu, sehingga data nantinya dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif dari pendekatan SEM yang berbasis *covariance* menjadi berbasis *variance*. PLS digunakan untuk mengatasi kekurangan dari metode SEM yaitu mengukur data dengan skala tertentu, jumlah

sample yang kecil dan adanya *missing value*, data tidak normal dan adanya multikolinieritas. Selain itu PLS dapat menggunakan asumsi yang fleksibel dan dalam berbagai jenis skala data. PLS sendiri digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten serta hubungan antara variabel laten dan indikator. Hubungan antara variabel laten dan indikator ada yang bersifat reflektif dan formatif.

Model reflektif dari hubungan tersebut dapat diartikan indikator yang terkait terhadap variabel laten terlihat seperti memanifestasikan konstruk atau indikator merupakan efek dari variabel laten. Model reflektif indikator yang mempunyai variabel laten yang sama harus memiliki varians bersama. Model formatif dapat diartikan setiap indikator tidak harus memiliki keterkaitan, sehingga menghilangkan satu indikator tidak akan mempengaruhi indikator lainnya. Sehingga setiap indikator membentuk variabel laten dengan tidak saling terkait. Dalam penilaiannya semakin tinggi nilai indikator maka semakin tinggi pola skor variabel latennya.

Dalam PLS terdapat tiga kategori dalam mengestimasi parameter yaitu *weight estimate*, *path estimate*, dan *means* dan lokasi parameter. *Weight estimate* dipakai untuk mendapatkan skor dari variabel laten. *Path estimate* dipakai untuk menghubungkan antara variabel laten dan variabel laten dengan indikatornya. *Means* dan lokasi parameter sebagai nilai konstanta regresi dari indikator dan variabel lain. Dalam PLS dilakukan tiga iterasi sehingga menghasilkan tiga tahap. Pada tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, pada tahap kedua menghasilkan *inner model* dan *outer model* dan pada tahap ketiga menghasilkan *means* dan lokasi.

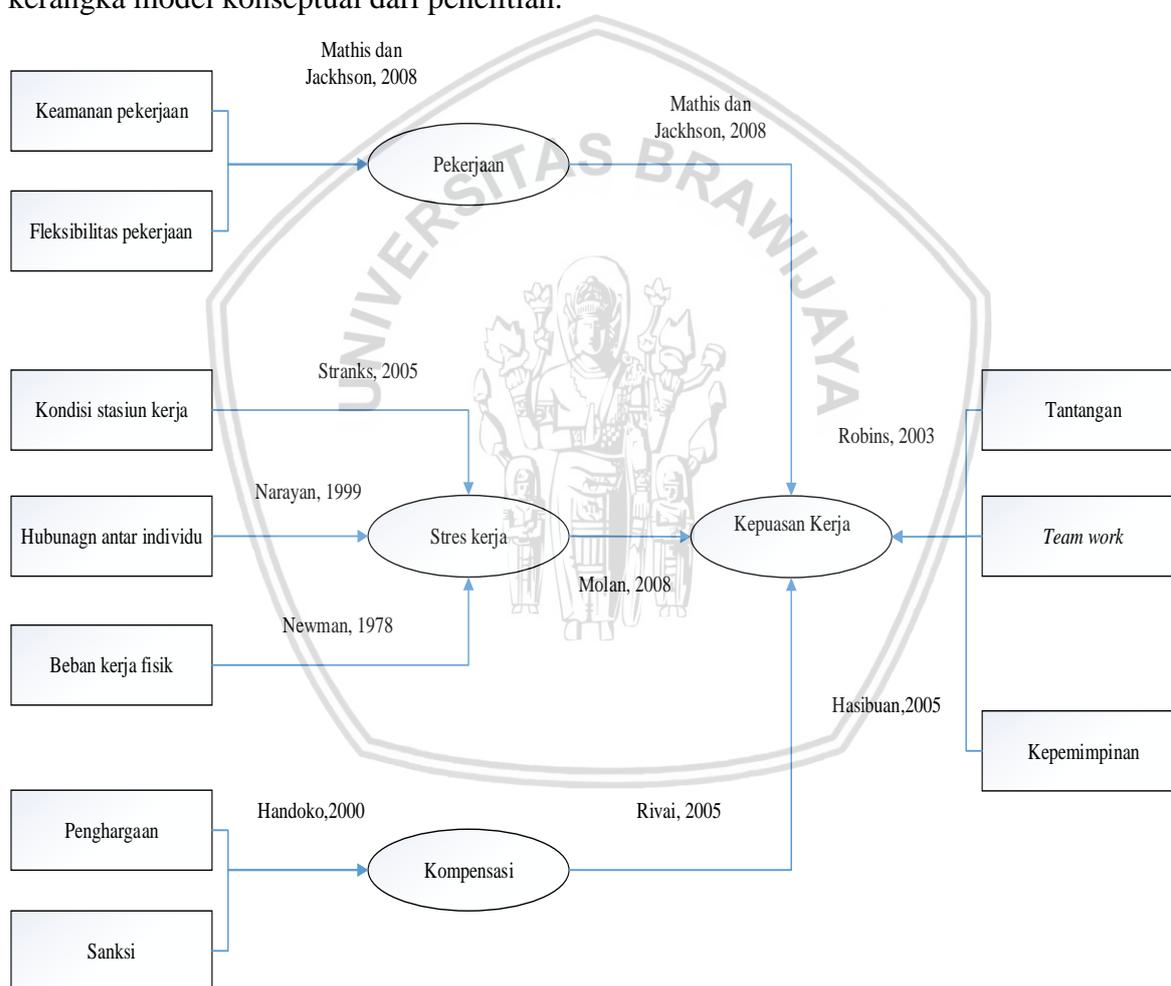
2.6.1 Spesifikasi Model

PLS memiliki dua model dalam analisis jalur, yang pertama adalah *inner model* yang kedua adalah *outer model*.

1. *Inner Model* merupakan model yang memperhitungkan hubungan antara variabel laten pada model yang telah dikerjakan. *Inner model* sering disebut sebagai *iner relation* atau *structural model*.
2. *Outer model* merupakan model yang memperhitungkan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. *Outer model* sering disebut *outer relation* atau *measurment model*. pada model ini terdapat dua jenis model yaitu reflektif dan formatif.

2.6.2 Kerangka Pemikiran

Berikut ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini. Dalam model ini pada variabel pekerjaan menggunakan model formatif karena dalam pekerjaan bentuk dalam keamanan pekerjaan dan fleksibilitas pekerjaan. Sementara pada variabel stres kerja menggunakan formatif variabel stres kerja dibentuk dari hubungan antar individu, kondisi lingkungan kerja fisik, dan beban kerja fisik. Pada variabel kompensasi menggunakan model formatif karena kompensasi disusun dengan penghargaan dan sanksi. Pada variabel kepuasan kerja menggunakan reflektif karena setiap indikatornya seperti tantangan, *team work*, dan kepemimpinan direfleksikan dari kepuasan kerja. Gambar 2.5 merupakan kerangka model konseptual dari penelitian.



Gambar 2.5 Kerangka model konseptual

2.6.3 Kriteria Penelitian

PLS memiliki beberapa evaluasi dalam penggunaannya, evaluasi terkait model struktural dan model pengukuran yang ada. Pengujian untuk evaluasi model struktural adalah uji *covergen validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *average*

variance extracted. Untuk pengujian evaluasi model pengukuran yaitu uji *R-squared* (R^2) dan uji estimasi koefisien jalur.

1. *Convergen validity*

Convergen validity adalah pengujian yang berguna untuk mengukur besarnya hubungan antara variabel laten dan indikator pada *outer model*. penilaian dalam pengukuran ini adalah berdasarkan korelasi anatar *item score* atau *component score* dengan *construct score*. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2011), suatu hubungan dapat memenuhi *convergen validity* jika nilai *loading* melebihi 0,5.

2. *Discriminant validity*

Discriminant validity merupakan model pengukuran reflektif dan dihitung berdasarkan *cross loading* dari indikator terhadap masing-masing variabel laten. Jika hubungan antar variabel laten dan indikatornya lebih besar dari pada hubungan variabel laten lain maka dapat dikatakan bahwa variabel laten dapat memprediksi indikatornya dari pada variabel laten yang lain. *Discriminant validity* juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Jika nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel laten maka nilai yang harus dicapai adalah AVE harus lebih besar dari 0,5.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability adalah pengujian nilai yang bertujuan menghitung realibilitas dari variabel laten. Nilai yang harus di dapatkan adalah *composite reliability* harus lebih besar dari 0,6.

4. *Goodness of fit* (GOF)

Uji *Goodness of fit* (GOF) adalah pengujian mengenai inner model dari model yang diteliti. Pengujian *Goodness of fit* (GOF) memiliki 2 tahap pengujian yaitu uji *R-Square* (R^2) dan *Predictive relevance* (Q^2). Nilai R^2 digunakan untuk menilai pengaruh dari variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent*. menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2011), hasil pengujian R^2 jika hasil lebih besar atau sama dengan 0,67 maka model dikategorikan baik. Bila hasil R^2 lebih dari sama dengan 0,33 dan kurang dari 0,67 maka dikatakan model moderat. Jika hasil R^2 dibawah 0,33 maka dikateorikan lemah. Nilai Q^2 didapatkan dari perhitungan dengan rumus.

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_x^2) \quad (2-1)$$

Sumber: Chin (1998)

Dimana : $Q^2 = Predictive\ relevance$

$$R_1^2 = R\text{-Square ke-1}$$

$$R_x^2 = R\text{-Square ke-x}$$

Nilai Q^2 yang dihasilkan akan menentukan apakah keragaman data yang ada menjelaskan masalah yang sedang diteliti.

5. Uji signifikansi

Uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai ini digunakan untuk mengestimasi nilai jalur dalam *inner model*. nilai signifikan didapatkan dari prosedur *bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geiser dan Stone.





Halaman ini sengaja dikosongkan



BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian tersusun oleh beberapa penyusun yaitu jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, langkah-langkah penelitian dan diagram alir penelitian dari penelitian ini.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian Eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu permasalahan itu terjadi. Penelitian ini menjawab mengapa permasalahan itu bisa terjadi sehingga bisa ditemukan cara untuk menanggulangi permasalahan tersebut. Selain itu penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif adalah karena data yang digunakan adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKM Tahu SAIB Kota Batu, Malang pada bulan November 2017 hingga Juli 2018.

3.3 Langkah-Langkah Penelitian

Berikut ini merupakan langkah-langkah dari penelitian ini.

1. Studi lapangan

Studi lapangan merupakan kegiatan awal dalam meneliti untuk mengetahui gambaran yang ada di tempat penelitian yaitu UKM Tahu SAIB. Pada tahap ini dilakukan pemantauan kerja secara langsung para pekerja, serta wawancara pada para pihak terkait. Wawancara dikhususkan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada UKM tersebut. Selain itu pada studi lapangan dapat mengetahui gambaran langsung dari permasalahan yang diteliti.

2. Studi litelatur

Studi literatur adalah kegiatan mencari penyelesaian masalah dari permasalahan yang terjadi di lapangan dengan membandingkan dengan literatur terdahulu. Literatur terdahulu didapatkan dari baik buku, jurnal, dan studi terdahulu. Tujuan dari studi litelatur untuk berhubungan dengan kepuasan kerja, kuisoner, dan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Identifikasi masalah

Identifikasi masalah merupakan kegiatan yang ditujukan untuk memahami permasalahan yang ada sehingga dapat dicari solusi dari permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini akan mengkaji permasalahan pada UKM Tahu SAIB berupa besarnya *turn over* pegawai di tempat tersebut. Sehingga diteliti tentang peningkatan kepuasan kerja agar dapat menurunkan *turn over* pekerja.

4. Perumusan masalah

Perumusan masalah didapatkan berdasarkan identifikasi masalah yang dilakukan oleh peneliti. Perumusan masalah merupakan rincian dari permasalahan yang dikaji serta menunjukkan tujuan dari persoalan yang dikemukakan. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih terarah. Permasalahan yang didapatkan adalah *turn over* pekerja pada UKM Tahu SAIB. Permasalahan ini diakibatkan oleh rendahnya kepuasan kerja pada UKM tersebut sehingga dilakukakan penelitian tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditinjau dari beberapa variabel lain yaitu pekerjaan, stres kerja dan kompensasi.

5. Penetapan tujuan penelitian

Tujuan penelitian ditentukan berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya. Hal ini ditunjukkan agar mempermudah peneliti untuk menentukan batasan-batasan yang perlu dalam pengelolaan dan analisis data selanjutnya. Tujuan dari penelitian ini adalah usulan yang tepat yang dapat akan digunakan sebagai alternatif dalam penyelesaian masalah pada UKM Tahu SAIB sehingga mengurangi turnover yang tinggi dari UKM tersebut.

6. Pengumpulan data

Pada tahap pengumpulan data adalah proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan persoalan yang dihadapi. Data ini dikumpulkan berdasarkan kegunaannya untuk mendukung dan menunjang penelitian yang sedang dilakukan. Pada pengumpulan data menggunakan kuisioner pertanyaan dalam kuisioner akan menggunakan skala *likert*. Data yang sudah dikumpulkan akan menjadi input pada tahap pengolahan data. Data yang digunakan peneliti meliputi data primer dan sekunder.

- a. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer didapatkan melalui kuisioner kepada karyawan yang berada di UKM Tahu SAIB. Data yang berisi penilaian pekerja tentang pekerjaan, stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.
- b. Data sekunder adalah data yang telah tersedia dari objek penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Data profil UKM Tahu SAIB
- 2) Data struktur organisasi UKM Tahu SAIB
- 3) Data pegawai di UKM Tahu SAIB

7. Pengolahan data

Pengolahan data diawali dengan beberapa tahapan:

a. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pekerja

Identifikasi dilakukan pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi dari kepuasan pekerja yang mengacu pada teori-teori yang sudah ada. Identifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja didapatkan beberapa faktor yaitu pekerjaan, stres kerja dan kompensasi. Selain didefinisikan variabel didefinisikan pula indikator setiap variabel. Pemilihan indikator ini berdasarkan teori yang sudah ada dan keadaan dilapangan. Pengaruh keadaan dilapangan menjadi penting karena indikator akan diuji dari persepsi pekerja sehingga diperlukan indikator yang dapat diuji sesuai persepsi pekerja. Indikator didapatkan tidak hanya dari satu teori tetapi dari beberapa teori sehingga untuk membangun suatu variabel dari indikator tak hanya berdasarkan satu teori tetapi juga beberapa teori. Tabel identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	
Pekerjaan (X_1)	Keamanan pekerjaan	(X_{11})
	Flekseibilitas pekerjaan	(X_{12})
Stres kerja (X_2)	Kondisi stasiun kerja	(X_{21})
	Hubungan antar individu	(X_{22})
	Beban kerja fisik	(X_{23})
Kompensasi (X_3)	Penghargaan	(X_{31})
	Sanksi	(X_{32})
Kepuasan kerja (Y_1)	Tantangan	(Y_{11})
	<i>Team work</i>	(Y_{12})
	Kepemimpinan	(Y_{13})

b. Perumusakan hipotesis

Terdapat beberapa hipotesis yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain

H_{01} = Tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang tidak signifikan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja

H_{11} = Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja

H_{02} = Tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang tidak signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja

H_{12} = Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja

H_{03} = Tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang tidak signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

H_{13} = Terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

c. Tahap perancangan PLS

Dalam tahap ini terdapat beberapa tahapan dalam perancangan PLS yaitu:

- 1) Merancang model struktural (*Inner model*)
- 2) Merancang model pengukuran (*Outer model*)
- 3) Konstruksi diagram jalur
- 4) Estimasi: *weight*, *loading* dan koefisien jalur
- 5) Evaluasi *goodness of fit*
- 6) Pengujian hipotesis

8. Analisis dan pembahasan

Pada tahap ini dilakukan analisis hasil mengenai analisa data terkait permasalahan pada UKM Tahu SAIB. Analisa terkait data yang didapatkan apakah dapat diberikan usulan atau tidak. Selain itu juga dilakukan pembahasan tentang data yang telah diolah tersebut sehingga dihasilkan beberapa rekomendasi usulan yang dapat diterapkan pada UKM Tahu SAIB.

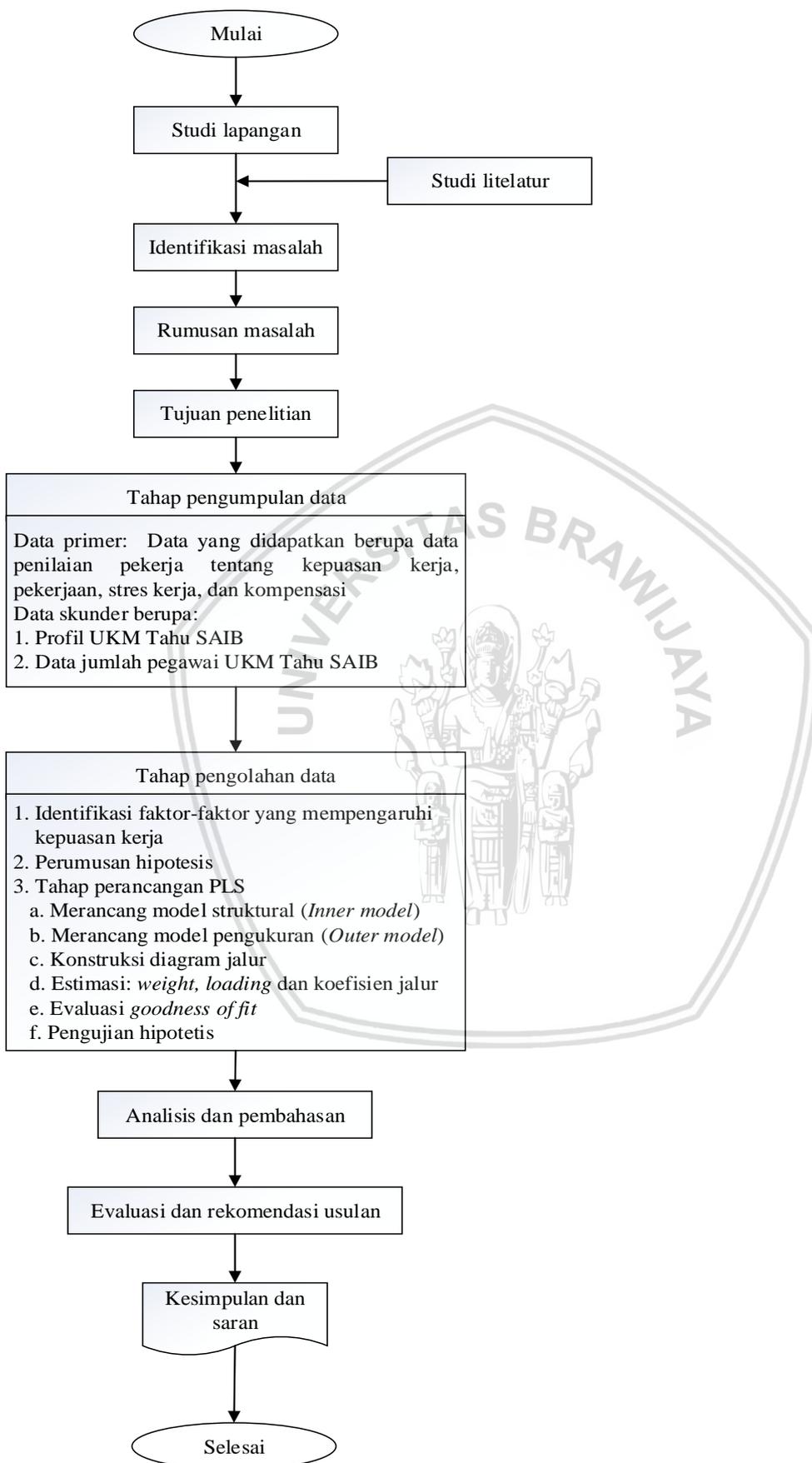
9. Evaluasi dan rekomendasi usulan

Proses evaluasi dilakukan untuk membandingkan usulan yang didapatkan pada lapangan apakah bisa diterapkan. Usulan yang diberikan akan disesuaikan dengan situasi terkini dari UKM tersebut. Peneliti juga melihat apakah usulan yang ada dapat memenuhi kebutuhan dari permasalahan yang ada pada UKM tersebut.

10. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan dan saran adalah proses terakhir dalam penelitian. Kesimpulan akan menjabarkan tentang tujuan peneliti yang ingin dicapai pada penelitian ini. Sedangkan saran berupa pernyataan yang ditujukan pada UKM Tahu SAIB untuk dapat menerapkan solusi untuk menekan turnover pegawai pada UKM tersebut.

3.4 Diagram Alir Penelitian



Gambar 3.1 Diagram alir penelitian



Halaman ini sengaja dikosongkan



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab analisis dan pembahasan terdapat hasil dari penelitian dengan data-data yang sudah dikumpulkan dan dilakukan pengolahan terhadap data tersebut. Setelah pengolahan dilakukan analisis data tersebut agar dapat memberikan rekomendasi terhadap permasalahan yang ada. Serta pada bab ini berisi tentang profil dari UKM Tahu SAIB.

4.1 Profil UKM Tahu SAIB

UKM Tahu SAIB didirikan pada tahun 1970. Pada saat itu Alm. Bapak Saib mendirikan pabrik tahu disebelah rumahnya. Pada saat itu pabrik tahu ini tidak sebesar sekarang hanya dengan 8 pegawai dan hanya memenuhi pasar pada sekitar rumah Alm. Bapak SAIB. Dalam perkembangannya UKM ini di pegang oleh anak Alm. Bapak SAIB yaitu Bapak Riyanto. Bapak Riyanto mengembangkan usaha tahu ini menjadi lebih besar yaitu menjadi salah satu supplier terbesar untuk tahu di walayah kota batu lebih tepatnya seputaran alun-alun batu. Sekarang UKM Tahu Saib memiliki 15 pekerja dengan jam kerja dari jam 7 pagi hingga 4 sore. Waktu libur di ukm ini adalah 4 hari selama 1 bulan.

Proses produksi tahu di ukm ini sendiri melalui beberapa tahapan. Proses pertama adalah proses pencucian kedelai. Pada proses ini kedelai dicuci hingga bersih di stasiun pencucian. Setelah dicuci kedelai tersebut direndam pada baskom selama 8 jam. Biasanya proses ini dilakukan pada akhir hari kerja sehingga hasil perendaman bisa digunakan diesok hari. Sebelum akan diolah kedelai yang sudah direndem dicuci kembali agar kebersihan dari kedelai tetap terjaga. Setelah itu kedelai digiling di stasiun penggilingan. Hasil dari penggilingan tersebut dimasak pada stasin pemasakan. Pada saat memasak dipastikan bubur tahu tidak mengalami penggumpalan. Saring bubur tahu dengan asam setelah itu diaduk perlahan proses membuat bubur tahu menjadi menggumpal. Setelah itu gumpalan tersebut ditekan sehingga menghasilkan bentuk yang diinginkan. Proses penekanan ini juga bertujuan untuk mengurangi kadar air didalam tahu sebanyak mungkin. Setelah itu tahu dipotong-potong sesuai dengan ukuran. UKM Tahu Saib tidak hanya menjual tahu mentah ukm ini juga menjual tahu yang sudah digoreng. Ukm ini memproduksi sekitar 1500-2000 potong tahu sehari.

4.2 Tahap Pengumpulan Data

Penelitian pada UKM Tahu Saib menggunakan metode *partial least square* dengan alat pengumpulan data yang berupa kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner didapatkan dalam pengembangan indikator-indikator dalam variabel kuesioner. Indikator tersebut harus mewakili dari variabel yang direfleksikan, selain itu pernyataan dalam indikator dapat memenuhi logika bahwa indikator dari variabel bebas mempengaruhi indikator dari variabel terikat. Kuesioner penelitian terdapat pernyataan tentang beberapa variabel-variabel. Variabel terikat adalah kepuasan kerja, variabel bebas ada pekerjaan, stres kerja dan kompensasi. Didalam variabel-variabel tersebut terdapat beberapa indikator yang terlibat didalam kepuasan kerja terdapat indikator tantangan, *team work*, dan kepemimpinan. Indikator penyusun dari pekerjaan yaitu keamanan kerja dan fleksibilitas kerja. Indikator penyusun dari stres kerja yaitu kondisi stasiun kerja, hubungan antar individu, dan beban kerja fisik. Sementara indikator penyusun dari kompensasi ada penghargaan dan sanksi.

Menurut Mathis dan Jackhson (2008) kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pekerjaan dikarenakan para karyawan yang merasakan apakah pekerjaan yang dia lakukan membuat dia puas atau tidak. Variabel pekerjaan memiliki dua indikator reflektif yang dimungkinkan berpengaruh dalam ukm tersebut yaitu keamanan pekerjaan dan fleksibilitas pekerjaan. Indikator keamanan kerja dibagi menjadi 4 pernyataan, pernyataan X1,1,1, X1,1,2, dan X1,1,4 merupakan pernyataan yang berasal dari fasilitas keamanan baik dari alat pendukung maupun fasilitas lainnya. Sementara untuk X1,1,3 adalah pernyataan yang berhubungan dengan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk pernyataan pada indikator fleksibilitas kerja, pada pernyataan X1,2,3 dan X1,2,4 menyatakan tentang fleksibilitas pegawai dalam beradaptasi untuk pernyataan X1,2,2 adalah pernyataan mengenai fleksibilitas jadwal kerja dari pegawai tersebut. Sementara untuk X1,2,1 adalah pernyataan tentang hubungan indikator pekerjaan dengan variabel kepuasan kerja. Pada indikator hubungan dengan individu lain Stres kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi dari kepuasan kerja seorang karyawan.

Menurut Molan (2008) pekerja yang merasa stres akan merasakan tekanan dalam bekerja dan merasakan ketidakpuasan. Variabel stres kerja memiliki tiga indikator reflektif yaitu kondisi stasiun kerja, hubungan antar individu, dan beban kerja fisik. Pada indikator kondisi stasiun kerja terdapat 4 pernyataan, pernyataan X2,1,1 dan X2,1,4 menyatakan pernyataan tentang kondisi dari stasiun kerja itu sendiri. Pernyataan X2,1,2 dan X2,1,3 adalah pernyataan yang menyatakan hubungan dengan indikator pada variabel kepuasan kerja. Pada indikator hubungan dengan individu lain terdapat 5 pernyataan, untuk pernyataan X2,2,2,

X_{2,2,3}, dan X_{2,2,5} adalah pernyataan tentang pengaruh hubungan dengan individu lain yang memoengaruhi tingkat stres diri sendiri. Sementara pernyataan X_{2,2,1} dan X_{2,2,4} adalah pernyataan yang menyatakan tentang hubungan dengan indikator pada variabel kepuasan kerja. Pada indikator beban kerja fisik terdapat 5 pernyataan, untuk pernyataan X_{2,3,1}, X_{2,3,2}, X_{2,3,3}, dan X_{2,3,4} merupakan pernyataan yang berhubungan dengan stres kerja sementara untuk X_{2,3,5} merupakan pernyataan yang menyatakan tentang hubungan indikator stres kerja dengan indikator kepuasan kerja.

Kompensasi mempengaruhi dari kepuasan pekerja menurut Siahaan (2002) kompensasi memberikan pengaruh dikarenakan pekerja merasa lebih dihargai. Kompensasi memiliki 2 indikator reflektif yaitu sanksi dan penghargaan. Pada indikator penghargaan memiliki 4 pernyataan untuk pernyataan X_{3,1,1} dan X_{3,1,2} merupakan pernyataan yang berhubungan bagaimana kondisi penghargaan pada ukm tersebut. Sementara pernyataan X_{1,1,3} dan X_{3,1,4} merupakan pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada variabel kepuasan kerja. Pada indikator sanksi memiliki 4 pernyataan, untuk pernyataan X_{3,2,1} dan X_{3,2,2} merupakan pernyataan tentang kondisi sanksi yang diterima pada ukm tersebut. Sementara pada pernyataan X_{3,2,3} dan X_{3,2,4} merupakan pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada variabel kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja sendiri memiliki 3 indikator. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja memiliki indikator *teamwork* dan tantangan, sementara menurut Hisabuan (2005) kepemimpinan merupakan salah satu indikator untuk kepuasan kerja. Pada indikator tantangan memiliki 3 pernyataan pada pernyataan Y_{1,1,1} dan Y_{1,1,2} merupakan penilaian bagaimana responden menyikapi tantangan pada ukm tersebut, sementara pada Y_{1,1,3} merupakan pernyataan yang menilai apakah responden menilai negatif terhadap tantangan. Pada indikator *teamwork* memiliki 3 pernyataan, ketiga pernyataan tersebut menilai bagaimana kepuasan pekerja terhadap teman kerja sekarang. Pada indikator kepemimpinan terdapat 3 pernyataan, ketiga pernyataan ini menyatakan bagaimana kepuasan responden terhadap pemimpin yang sekarang.

Adapun kuesioner kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB ada pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Pernyataan Kuesioner Kepuasan Kerja

Variabel	No	Indikator	Kode
Pekerjaan (X1)	Keamanan Pekerjaan		
	1	Fasilitas yang terdapat pada stasiun kerja didukung pengamanan agar saya bekerja dengan aman.	(X1,1,1)
	2	Perlindungan dalam bekerja yang diberikan kepada saya memberikan kenyamanan dalam bekerja	(X1,1,2)

Variabel	No	Indikator	Kode	
	3	Tersedia fasilitas keamanan kerja untuk memudahkan saya dalam bekerja secara mandiri maupun bersama team.	(X1,1,3)	
	4	Pelatihan tentang keamanan kerja diberikan agar saya bekerja lebih aman.	(X1,1,4)	
	Flexibilitas kerja			
	1	Metode penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan inisiatif dan logika pemikiran saya.	(X1,2,1)	
	2	Batas waktu penyelesaian pekerjaan berdasarkan beban kerja yang menyesuaikan dengan pola kerja saya.	(X1,2,2)	
	3	Setiap sarana dapat dengan mudah digunakan dalam kerja mandiri dan bersama team.	(X1,2,3)	
Stres kerja (X2)	Kondisi Stasiun kerja			
	1	Kondisi stasiun kerja sekarang mendorong saya meningkatkan pencapaian kerja saya saat ini.	(X2,1,1)	
	2	Stasiun kerja yang ada sesuai dengan pola kerja saya selama ini.	(X2,1,2)	
	3	Saya ditempatkan pada stasiun kerja yang membuat saya semangat dalam bekerja.	(X2,1,3)	
	Hubungan dengan Individu lain			
	1	Hubungan dengan atasan saya mempengaruhi keinginan untuk berkembang menuju lebih baik	(X2,2,1)	
	2	Sikap yang ditunjukkan oleh teman kerja dalam bekerja mendorong saya untuk melakukan pekerjaan lebih baik.	(X2,2,2)	
	3	Hubungan dengan atasan saya mempengaruhi saya dalam penentuan jadwal kerja saya.	(X2,2,3)	
	4	pola kerja pekerja lain sesuai dengan pola kerja saya sehingga memerikan kenyamanan dalam bekerja.	(X2,2,4)	
	Beban kerja fisik			
	1	Beban kerja yang saya dapatkan mengasah kemampuan saya dalam bekerja	(X2,3,1)	
	2	Beban kerja yang saya dapatkan memaksa saya mendalami pekerjaan saya sekarang.	(X2,3,2)	
	3	Dalam bekerja tim saya merasakan beban kerja sudah terbagi secara merata.	(X2,3,3)	
	4	Beban kerja fisik yang saya rasakan tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja	(X2,3,4)	
Kompensasi (X3)	Penghargaan			
	1	Penghargaan yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	(X3,1,1)	
	2	Penghargaan yang diberikan oleh atasan saya atas kinerja saya sebelumnya, diperuntukan untuk meningkatkan pencapaian saya.	(X3,1,2)	
	3	Penghargaan saya berbanding lurus dengan pencapaian dalam bekerja.	(X3,1,3)	
	Sanksi			
	1	Hukuman yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya perbuat	(X3,2,1)	
	2	Hukuman yang sudah diterapkan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.	(X3,2,2)	
3	Hukuman yang diberikan oleh atasan saya atas kesalahan saya, diperuntukan untuk pembelajaran saya agar tidak mengulanginya	(X3,2,3)		

Variabel	No	Indikator	Kode
	4	Setelah saya mendapatkan sanksi, saya merasakan sanksi tersebut mempengaruhi saya untuk menghindari kesalahan dalam bekerja sama team.	(X3,2,4)
Kepuasan Kerja (Y1)	Tantangan		
	1	Pencapaian saya saat ini sudah membuat saya puas dalam bekerja.	(Y1,1,1)
	2	Peningkatan kapabilitas saya dibentuk dari tantangan pekerjaan yang saya kerjakan.	(Y1,1,2)
	3	Saya mendapatkan banyak pembelajaran dalam saya bekerja	(Y1,1,3)
	Teamwork		
	1	Hubungan kerja dengan pekerja lain yang kondusif menunjang saya bekerja.	(Y1,2,1)
	2	teman kerja saling membantu dan bekerja sama dalam menjalankan tugas.	(Y1,2,2)
	3	Saya merasakan cocok dengan sikap kerja teman saya.	(Y1,2,3)
	Kepemimpinan		
	1	Karakter atasan saya sekarang sesuai dengan pola kerja saya	(Y1,3,1)
	2	Atasan saya membuat saya merasa bersemangat bekerja di sini.	(Y1,3,2)
	3	Motivasi yang diberikan oleh atasan saya sekarang mendorong saya dalam bekerja lebih baik.	(Y1,3,3)

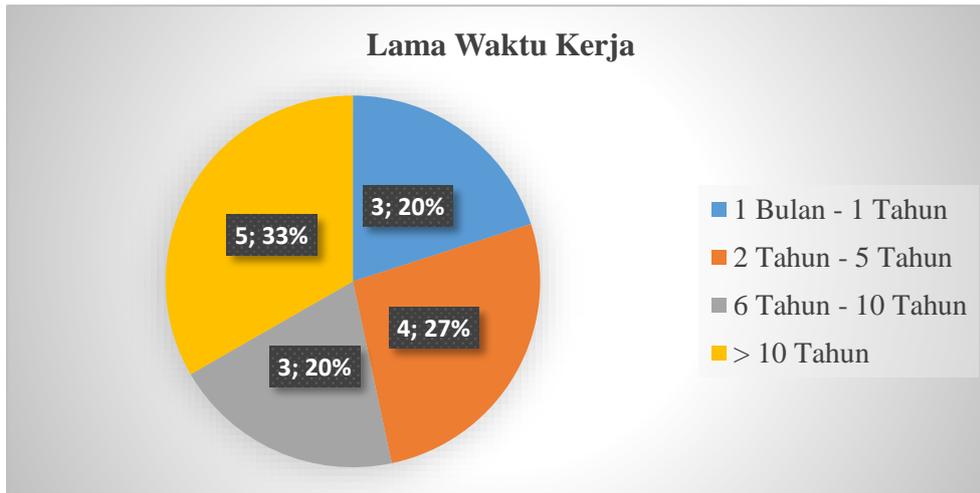
Pegawai menilai dari kuesioner berikut dengan skala penilaian sebagai berikut.

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

Setiap skala penilaian dalam kuesioner dalam memiliki bobot tersendiri untuk pendapat sangat tidak setuju memiliki bobot 1, pendapat tidak setuju memiliki nilai bobot 2, pendapat kurang setuju memiliki bobot 3, pendapat setuju memiliki nilai 4, dan pendapat sangat setuju memiliki nilai 5.

4.3 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan bagian dari statistik deskriptif dimana analisa dilakukan dengan mendeskripsikan data. Gambaran umum responden berguna untuk memberikan penjelasan atau gambaran tentang responden. Responden pada penelitian ini adalah pekerja pada UKM Tahu SAIB. Pada ukm tersebut memiliki jumlah pegawai sebanyak 15 pegawai dengan masa kerja berbeda-beda. Pada ukm ini terdapat 14 pekerja pria dan 1 pekerja wanita. Kuesioner yang dibagikan pada pegawai tersebut ada 15 Kuesioner yaitu seluruh populasi pegawai di UKM tersebut. Untuk rincian lama kerja dari pegawai di UKM Tahu SAIB dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Lama waktu kerja pegawai UKM Tahu SAIB pada Bulan Juli 2017

Pada Gambar 4.1 terdapat 5 orang atau sebanyak 33% pekerja yang sudah bekerja melebihi 10 tahun pada ukm tersebut, 3 orang atau 20% pekerja yang bekerja antara 6-10 tahun di ukm tersebut, 4 orang atau 27% yang bekerja antara 2-5 tahun di ukm tersebut, dan 3 orang atau 20% yang bekerja dibawah 1 tahun.

4.4 Statistik Deskriptif

Pada bagian ini dijelaskan bagaimana pendapat dari responden untuk setiap variabel dan setiap pernyataan. Variabel dibagi menjadi pekerjaan, stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Frekuensi yang dihasilkan dari jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Untuk memudahkan mengetahui bagaimana nilai kumulatif dari setiap responden digunakan transformasi nilai untuk menentukan penilaian responden untuk suatu variabel. Untuk tabulasi secara lebih rinci adalah sebagai berikut.

4.1 Variabel Pekerjaan

Variabel pekerjaan memiliki 2 indikator formatif yaitu indikator keamanan pekerjaan dan fleksibilitas pekerjaan. Kedua indikator ini dinilai apakah mempengaruhi dari kepuasan pekerja dari UKM Tahu SAIB. Pada Gambar 4.2 menunjukkan nilai dari variabel pekerjaan dan Tabel 4.2 menunjukkan rekapitulasi data variabel pekerjaan.

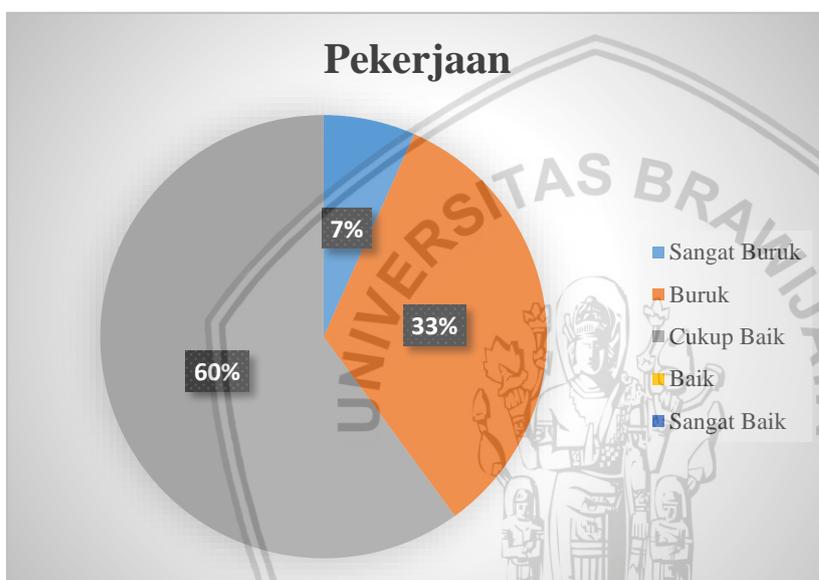
Tabel 4.2

Rekapitulasi Kuesioner Variabel Pekerjaan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1,1,1	6	40,0	4	26,67	2	13,33	3	20,00	0	0,00	15	100	3,87
X1,1,2	2	13,3	7	46,67	4	26,67	2	13,33	0	0,00	15	100	3,60
X1,1,3	4	26,7	6	40,00	2	13,33	3	20,00	0	0,00	15	100	3,73
X1,1,4	5	33,3	5	33,33	2	13,33	2	13,33	1	6,67	15	100	3,73
X1,2,1	3	20,0	6	40,00	4	26,67	0	0,00	2	13,33	15	100	3,53

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1,2,2	1	6,7	8	53,33	3	20,00	3	20,00	0	0,00	15	100	3,47
X1,2,3	6	40,0	3	20,00	2	13,33	4	26,67	0	0,00	15	100	3,73
													3,67

Pada tabel 4.2 dapat diketahui rata-rata dari setiap pernyataan dari variabel pekerjaan. Nilai rata-rata variabel pekerjaan adalah 3,67. Hasil rata-rata perhitungan dari indikator X1,1 adalah 3,73. Nilai rata-rata dari setiap pernyataan pada indikator X1,1 adalah 3,87, 3,60, 3,73, dan 3,73. Indikator X1,2 memiliki rata-rata nilai 3,58. Nilai rata-rata setiap pernyataan pada indikator X1,2 adalah 3,53, 3,47, dan 3,73.



Gambar 4.2 Rekapitulasi Skor dari variabel pekerjaan

Persentase dari penilaian responden untuk variabel pekerjaan dapat dilihat pada Gambar 4.2. Penilaian 60% responden atau 9 orang memilih bahwa pekerjaan memiliki nilai cukup baik. Penilaian ini karena pada penerapan keamanan pekerjaan pos tempat mereka bekerja tidak terlalu berbahaya atau memiliki tingkat bahaya yang rendah. Penilaian dari responden sebanyak 33% atau 5 orang memiliki nilai buruk untuk variabel pekerjaan. Penilaian ini didapatkan karena pekerjaan yang mereka lakukan berbahaya dan dengan perangkat keamanan yang kurang. Nilai 7% atau 1 orang memilih sangat buruk dikarenakan pekerjaannya yang paling berbahaya. Dengan penilaian 0% atau tidak ada yang menilai baik, dan sangat baik. Dengan nilai rata-rata total yaitu 35,14% yaitu cukup baik untuk variabel pekerjaan.

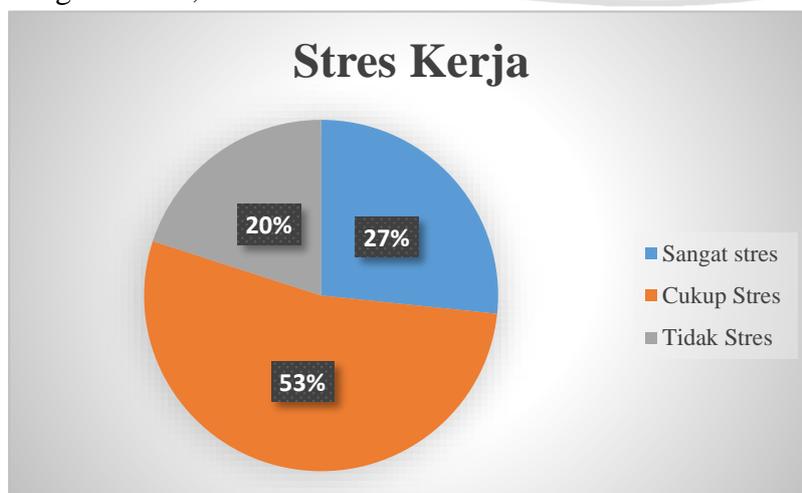
4.2 Variabel Stres Kerja

Stres kerja memiliki 3 indikator formatif yang membentuk variabel ini. Indikator-indikator penyusun dari variabel stres kerja adalah kondisi stasiun kerja, hubungan dengan individu lain dan beban kerja fisik. Persentase dari nilai transformasi seluruh indikator pada variabel stres kerja dapat dilihat pada Gambar 4.3 dan pada Tabel 4.3 hasil rekapitulasi data variabel stres kerja.

Tabel 4.3
Rekapitulasi Kuesioner Variabel Stres Kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
X2,1,1	3	20,00	6	40,00	2	13,33	3	20,00	1	6,67	15	100	3,47
X2,1,2	3	20,00	6	40,00	2	13,33	4	26,67	0	0,00	15	100	3,53
X2,1,3	2	13,33	8	53,33	4	26,67	1	6,67	0	0,00	15	100	3,73
X2,2,1	4	26,67	5	33,33	5	33,33	1	6,67	0	0,00	15	100	3,80
X2,2,2	4	26,67	5	33,33	3	20,00	3	20,00	0	0,00	15	100	3,67
X2,2,3	3	20,00	6	40,00	5	33,33	1	6,67	0	0,00	15	100	3,73
X2,2,4	4	26,67	6	40,00	4	26,67	1	6,67	0	0,00	15	100	3,87
X2,3,1	3	20,00	7	46,67	3	20,00	2	13,33	0	0,00	15	100	3,73
X2,3,2	2	13,33	7	46,67	5	33,33	1	6,67	0	0,00	15	100	3,67
X2,3,3	4	26,67	5	33,33	3	20,00	2	13,33	1	6,67	15	100	3,60
X2,3,4	2	13,33	7	46,67	4	26,67	1	6,67	1	6,67	15	100	3,53
													3,67

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui rata-rata dari setiap indikator pada variabel stres kerja. Stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,67. Hasil rata-rata untuk indikator X2,1 adalah 3,58 dengan nilai rata-rata setiap pernyataan dari indikator X2,1 adalah 3,47, 3,53, dan 3,73. Hasil rata-rata dari indikator X2,2 adalah 3,77 dengan nilai setiap pernyataan dari indikator X2,2 adalah 3,80, 3,67, 3,73, dan 3,87. Hasil dari rata-rata indikator X2,3 adalah 3,63 dengan nilai setiap pernyataan adalah 3,73, 3,67, 3,60, dan 3,53. Hasil dari rata-rata indikator X2,3 dengan nilai 2,23.



Gambar 4.3 Rekapitulasi skor dari variabel stres kerja

Dari Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa persentase responden memilih tidak stres adalah 20% dikarenakan karena 3 pekerja masih dapat menghindari tekanan dalam bekerja pada hubungan individu, kondisi stasiun kerja maupun beban kerja fisik yang diterima. Penilaian responden sebanyak 53% atau 8 orang bahwa mereka cukup stres atau sesekali mengalami stres, hal ini mungkin diakibatkan oleh hubungan mereka dengan suatu individu yang terkadang baik dan buruk. Penilaian Pekerja sebanyak 27% atau 4 responden merasakan sangat stres hal ini dikarenakan para pekerja ini mendapatkan stasiun yang lumayan berbahaya dengan kondisi yang lembab dan hubungan mereka yang kurang baik dengan pekerja yang lain. Untuk rata-rata keseluruhan pilihan responden memiliki nilai 53,8% yang berarti rata-rata responden merasa cukup stres.

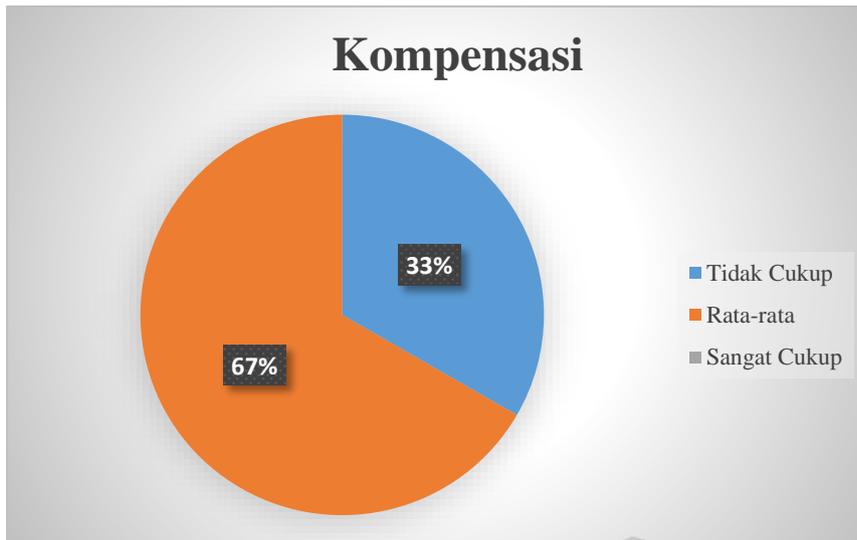
4.3 Variabel Kompensasi

Kompensasi memiliki 2 indikator formatif yang membentuk variabel ini. Indikator yang mempengaruhi adalah kompensasi dan sanksi. Pada Gambar 4.4 terdapat transformasi penilaian dari variabel kompensasi dan pada Tabel 4.4 terdapat rekaputilasi dari kuesioner dari kompensasi.

Tabel 4.4
Rekap Kuesioner Variabel Kompensasi

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3,1,1	5	33,33	6	40,00	3	20,00	1	6,67	0	0,00	15	100	4,00
X3,1,2	5	33,33	5	33,33	2	13,33	3	20,00	0	0,00	15	100	3,80
X3,1,3	3	20,00	5	33,33	3	20,00	3	20,00	1	6,67	15	100	3,40
X3,2,1	3	20,00	5	33,33	4	26,67	3	20,00	0	0,00	15	100	3,53
X3,2,2	4	26,67	6	40,00	2	13,33	3	20,00	0	0,00	15	100	3,73
X3,2,3	4	26,67	4	26,67	4	26,67	2	13,33	1	6,67	15	100	3,53
X3,2,4	4	26,67	5	33,33	2	13,33	3	20,00	1	6,67	15	100	3,53
													3,65

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui rata-rata variabel kompensasi, indikator-indikatornya dan pernyataan dalam indikator tersebut. Nilai rata-rata dari variabel kompensasi adalah 3,65. Nilai dari indikator X3,1 adalah 3,73 dengan nilai masing-masing pernyataan dalam indikator X3,1 adalah 4,00, 3,80, dan 3,40. Nilai dari indikator X3,2 adalah 3,58 dengan nilai masing-masing pernyataan dalam indikator X3,2 adalah 3,53, 3,73, 3,53 dan 3,53



Gambar 4.4 Rekapitulasi skor dari variabel kompensasi

Pada Gambar 4.4 persentase responden memilih sangat cukup adalah 0% yang berarti tidak ada responden yang menyatakan variabel kompensasi ini sangat cukup, hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi keinginan dari para pekerja. Persentase penilaian responden sebanyak 67% atau 10 orang menyatakan rata-rata dikarenakan kompensasi yang diberikan baik dari penghargaan atau sanksi sesuai dengan apa yang responden lakukan. Sementara itu 33% responden atau 5 responden merasa bahwa kompensasi tidak cukup hal ini dikarenakan penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung, para pekerja ini merasa bahwa pekerjaan mereka tidak diimbangi dengan kompensasi yang cukup. Persentase rata-rata total responden menilai bahwa variabel kompensasi cukup dengan nilai 34,0%.

4.4 Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki 3 indikator reflektif penyusun. Indikator penyusun dari variabel kepuasan kerja adalah tantangan, *team work*, dan kepemimpinan. Pada Gambar 4.5 transformasi nilai dari rekapitulasi kuesioner kepuasan kerja dan pada Tabel 4.5 merupakan rekapitulasi kuesioner kepuasan kerja.

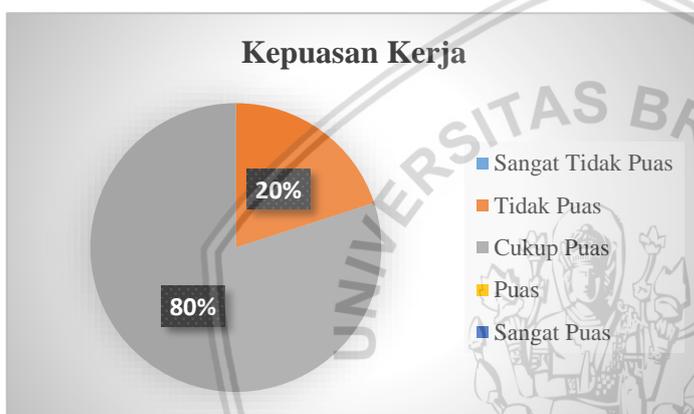
Tabel 4.5

Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1,1,1	6	40,00	2	13,33	5	33,33	1	6,67	1	6,67	15	100	3,73
Y1,1,2	5	33,33	6	40,00	2	13,33	2	13,33	0	0,00	15	100	3,93
Y1,1,3	4	26,67	7	46,67	2	13,33	2	13,33	0	0,00	15	100	3,87
Y1,2,1	5	33,33	5	33,33	3	20,00	2	13,33	0	0,00	15	100	3,87
Y1,2,2	4	26,67	6	40,00	3	20,00	2	13,33	0	0,00	15	100	3,80
Y1,2,3	2	13,33	7	46,67	4	26,67	1	6,67	1	6,67	15	100	3,53

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1,3,1	6	40,00	5	33,33	2	13,33	2	13,33	0	0,00	15	100	4,00
Y1,3,2	4	26,67	6	40,00	2	13,33	2	13,33	1	6,67	15	100	3,67
Y1,3,3	3	20,00	8	53,33	1	6,67	2	13,33	1	6,67	15	100	3,67
													3,79

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui nilai rata-rata dari variabel kepuasan, indikatornya, dan pernyataan-pernyataan didalamnya. Nilai rata-rata dari variabel kepuasan kerja adalah 3,79. Nilai rata-rata dari indikator Y1,1 adalah 3,84 dengan nilai rata-rata setiap pernyataan adalah 3,73, 3,93, dan 3,87. Nilai rata-rata dari indikator Y1,2 adalah 3,73 dengan nilai rata-rata masing-masing pernyataan adalah 3,87, 3,50, dan 3,53. Nilai rata-rata dari indikator Y1,3 adalah 3,78 dengan nilai rata-rata masing-masing pernyataan adalah 4,00, 3,67, dan 3,67.



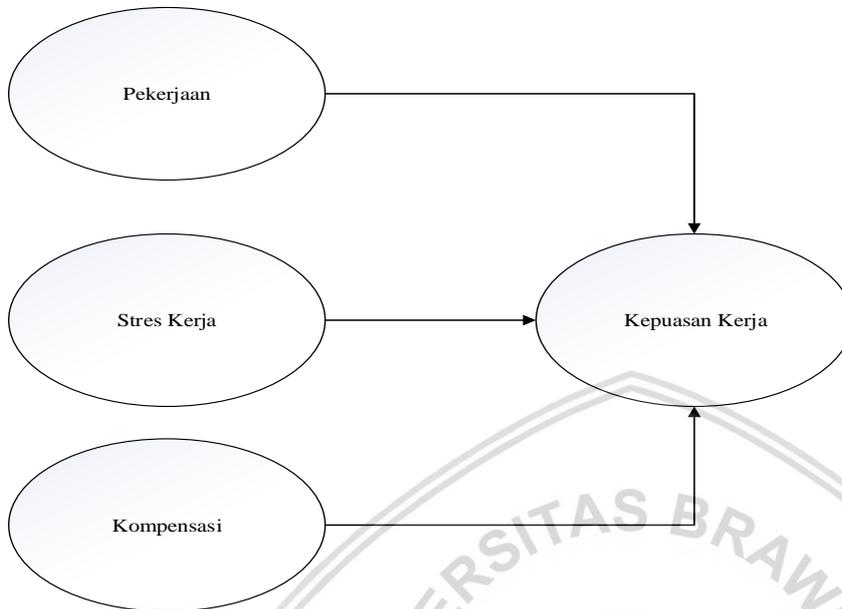
Gambar 4.5 Rekapitulasi skor dari variabel kepuasan kerja

Dari Gambar 4.5 Persentase penilaian untuk sangat tidak puas, puas, dan sangat puas adalah 0% atau tidak ada responden yang memilih kriteria ini, hal ini dikarenakan responden tidak merasakan sangat tidak puas pada *teamwork*, tantangan dan kepemimpinan dan pada saat yang sama responden juga tidak merasakan kepuasan dan sangat puas pada indikator tersebut. Persentase penilaian responden sebanyak 80% atau 12 orang memilih pada cukup puas hal ini dikarenakan para pekerja menyukai karakter pemimpin mereka tetapi kurang pada tantangan dan *teamwork*. Persentase penilaian responden sebanyak 20% atau 3 orang menyatakan tidak puas karena, responden tidak terlalu puas dengan kepemimpinan, tantangan dan *teamwork*. Persentase rata-rata total dari responden adalah 50,2% yang berarti responden rata-rata merasa kepuasan pada cukup puas.

4.5 Analisis Data

Pada tahap pengolahan akan dijelaskan data yang sudah dikumpulkan. Metode yang digunakan dalam pengolahan data adalah metode *partial least square*. Pada saat pengolahan data akan dibentuk model struktural agar terlihat hubungan alur hubungan antar variabel.

Variabel-variabel yang mempengaruhi dari kepuasan kerja sendiri antara lain pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi. Pada Gambar 4.6 terdapat model struktural dari hubungan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 4.6 Model struktural hubungan terhadap kepuasan kerja

Pada Gambar 4.6 terdapat 3 jalur analisis pengaruh dari kepuasan kerja. Pengaruh pertama dari variabel pekerjaan dianalisis menggunakan 8 indikator pernyataan. Pengaruh kedua dari variabel stres kerja dianalisis menggunakan 14 indikator pernyataan. Pengaruh dari variabel kompensasi dianalisis menggunakan 8 indikator pernyataan. Sedangkan pengaruh pada kepuasan kerja dianalisis menggunakan 9 indikator pernyataan.

4.5.1 Pengujian Model *Outer* PLS

Untuk output PLS untuk *outer* model terdapat dua pengujian reliabilitas dan validitas dari variabel-variabel yang diteliti. Model ini mengevaluasi hubungan antara variabel dengan indikator pendukungnya. Pengujian yang dilakukan untuk *outer* model adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam uji validitas terdapat *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pada *convergent validity* terdapat pengujian *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE).

4.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan suatu metode atau instrumen yang digunakan dalam pengukuran untuk melakukan suatu pengukuran. Uji ini memiliki tujuan menguji suatu kevalidan metode atau instrumen dari suatu penelitian. Uji validitas juga menunjukkan

seberapa baik atau nyata pengujian itu seharusnya diukur. Hartono dalam Jogiyanto (2009) mengatakan validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang didapatkan dari penggunaan teori-teori atau metode untuk mendefinisikan suatu konstruk. Uji validitas konstruk terdiri atas *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. *Convergent validity*

Dalam *convergent validity* adalah validitas jika instrument dari variabel dengan indikatornya memiliki nilai korelasi yang tinggi, prinsip dari *convergent validity* bahwa indikator-indikator dari suatu variabel atau instrument penelitian harus memiliki korelasi yang tinggi (jogiyanto, 2009). Uji *convergent validity* melihat dari nilai *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. *Loading factor* adalah korelasi antar suatu indikator dengan suatu variabel atau instrument penelitian. Dalam menghitung kedekatan *loading factor* nilai yang kurang dari $<0,5$ akan dieliminasi (Chin,1998). Untuk *average variance extracted* adalah rata-rata persentase skor varian seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui algoritma *loading standardize* yang terdapat pada proses iterasi PLS (hair et all, 2006).

a. *Loading factor*

Data olahan dari *loading factor* dapat dilihat di Tabel 4.6 yang didapat dari output software SmartPLS 3.0. Output model dapat dilihat pada Gambar 4.7.

Tabel 4.6
Hasil *Loading Factor*

	X1	X2	X3	Y1
X1,1,1	0.931			
X1,1,2	0.946			
X1,1,3	0.914			
X1,1,4	0.864			
X1,2,1	0.898			
X1,2,2	0.954			
X1,2,3	0.919			
X2,1,1		0.890		
X2,1,2		0.923		
X2,1,3		0.925		
X2,2,1		0.921		
X2,2,2		0.938		
X2,2,3		0.919		
X2,2,4		0.889		
X2,3,1		0.907		
X2,3,2		0.879		
X2,3,3		0.919		
X2,3,4		0.889		

	X1	X2	X3	Y1
X3,1,1			0.854	
X3,1,2			0.960	
X3,1,3			0.892	
X3,2,1			0.963	
X3,2,2			0.937	
X3,2,3			0.921	
X3,2,4			0.919	
Y1,1,1				0.891
Y1,1,2				0.944
Y1,1,3				0.947
Y1,2,1				0.895
Y1,2,2				0.950
Y1,2,3				0.917
Y1,3,1				0.947
Y1,3,2				0.931
Y1,3,3				0.934

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai dari indikator setiap variabel di setiap nilai indikator untuk setiap variabel memiliki nilai melebihi dari $>0,5$ sehingga tidak perlu melakukan eliminasi terhadap indikator-indikator. Oleh karena itu indikator-indikator yang digunakan telah memiliki kedekatan terhadap variabelnya atau indikatornya mewakili dari variabelnya.

b. *Average variance extracted (AVE)*

Nilai dari *average variance extracted* atau rata-rata varians dapat dilihat pada Tabel 4.7.

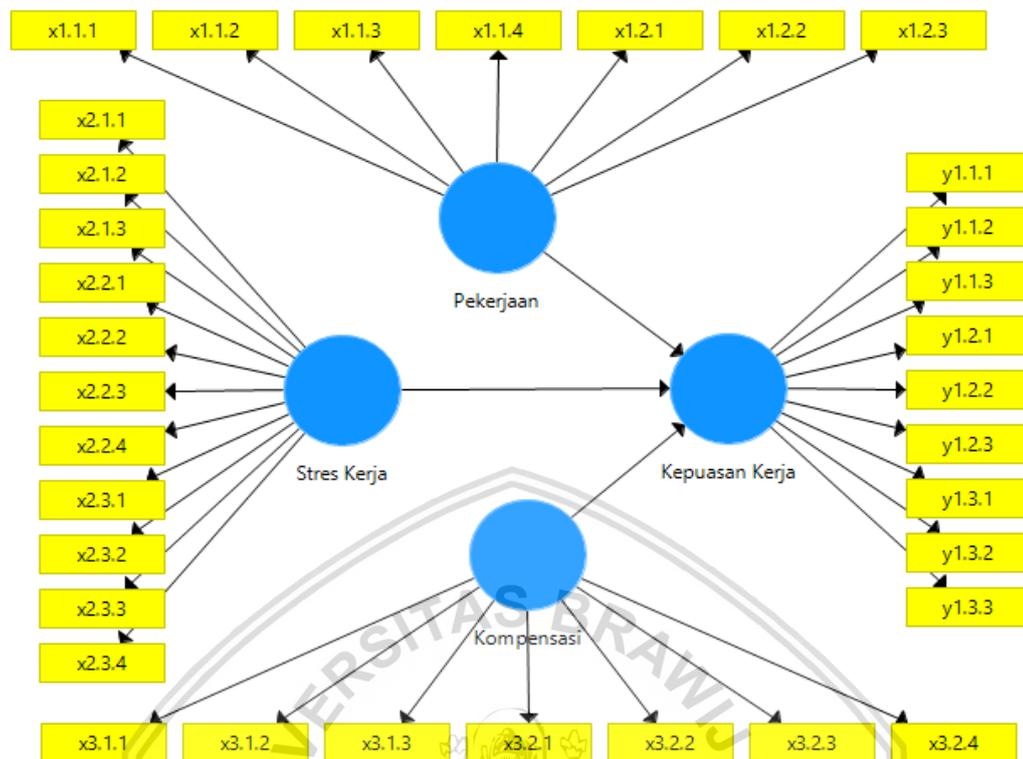
Tabel 4.7

Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Pekerjaan (X1)	0,844
Stres Kerja (X2)	0,821
Kompensasi (X3)	0,849
Kepuasan Kerja (Y1)	0,863

Dalam Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai konsturk dari AVE setiap variabel melebihi 50 %. Nilai AVE dari variabel pekerjaan ada 0,844 informasi dari yang terkandung dalam indikator mewakili variabel pekerjaan sebanyak 84,4%. Nilai AVE dari stres kerja 0,821 yan berearti indikator yang terdapat pada stres kerja mewakili variabel stres kerja sebesar 82,1%. Nilai AVE variabel kompensasi 0,849 yang berarti bahwa indikator dari kompensasi telah mewakili 84,9% dari variabel kompensasi. Nilai AVE dari variabel kepuasan kerja ada 0,863 yang berarti indikator yang digunakan dalam menilai kepuasan kerja telah mewakili kepuasan

kerja sebanyak 86,3%.



Gambar 4.7 Model struktural

2. Discriminant validity

Validitas diskriminan merupakan pengujian bahwa hubungan variabel lain tidak lebih tinggi dari hubungan indikator dengan variabelnya (jogiyanto, 2009). Pengujian *discriminant validity* membandingkan nilai *loading* pada suatu konstruk yang diwakili lebih tinggi dengan nilai hubungan dengan konstruk yang lain (Husein, 2015). Tabel nilai *loading* antar indikator pada Tabel 4.8

Tabel 4.8

Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	Y1	Keterangan
X1,1,1	0.931	0.752	0.901	0.876	Valid
X1,1,2	0.946	0.874	0.844	0.870	Valid
X1,1,3	0.914	0.740	0.905	0.885	Valid
X1,1,4	0.864	0.836	0.831	0.859	Valid
X1,2,1	0.898	0.686	0.828	0.892	Valid
X1,2,2	0.954	0.909	0.870	0.858	Valid
X1,2,3	0.919	0.904	0.842	0.812	Valid
X2,1,1	0.877	0.890	0.880	0.880	Valid
X2,1,2	0.843	0.923	0.826	0.802	Valid
X2,1,3	0.812	0.925	0.725	0.774	Valid
X2,2,1	0.808	0.921	0.744	0.736	Valid
X2,2,2	0.817	0.938	0.770	0.736	Valid

	X1	X2	X3	Y1	Keterangan
X2,2,3	0.823	0.919	0.757	0.750	Valid
X2,2,4	0.854	0.889	0.791	0.827	Valid
X2,3,1	0.809	0.907	0.748	0.788	Valid
X2,3,2	0.734	0.879	0.705	0.746	Valid
X2,3,3	0.713	0.906	0.718	0.714	Valid
X2,3,4	0.700	0.889	0.664	0.729	Valid
X3,1,1	0.826	0.662	0.854	0.829	Valid
X3,1,2	0.881	0.777	0.960	0.918	Valid
X3,1,3	0.784	0.763	0.892	0.816	Valid
X3,2,1	0.890	0.818	0.963	0.908	Valid
X3,2,2	0.915	0.866	0.937	0.905	Valid
X3,2,3	0.852	0.807	0.921	0.872	Valid
X3,2,4	0.813	0.724	0.919	0.889	Valid
Y1,1,1	0.720	0.610	0.831	0.891	Valid
Y1,1,2	0.910	0.779	0.907	0.944	Valid
Y1,1,3	0.937	0.867	0.909	0.947	Valid
Y1,2,1	0.874	0.805	0.854	0.895	Valid
Y1,2,2	0.875	0.842	0.948	0.950	Valid
Y1,2,3	0.844	0.723	0.841	0.917	Valid
Y1,3,1	0.909	0.822	0.917	0.947	Valid
Y1,3,2	0.883	0.832	0.890	0.931	Valid
Y1,3,3	0.907	0.838	0.909	0.934	Valid

Dapat dilihat bahwa nilai dari *cross loading* dari setiap variabel dan indikatornya beberapa variabel sudah memenuhi dari syarat yang telah ditentukan dengan syarat nilai indikator lebih tinggi dari variabel diwakilkan dari pada hubungan dia dengan variabel lain.

4.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki dua pengujian untuk melihat nilainya yaitu melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* nilai ini didapatkan dalam *output* dari SmartPLS. Menurut Hussein (2015) nilai dari *cronbach's alpha* harus $> 0,7$ dan nilai dari *composite reliability* harus $> 0,6$.

1. *Cronbach's Alpha*

Nilai *cronbach's alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan memiliki korelasi satu sama lain semakin dekat dengan nilai 1 maka tingkat konsistensi akan semakin tinggi pula. Output perhitungan *cronbach's alpha* ada pada Tabel 4.19.

Tabel 4.9
 Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Pekerjaan (X1)	0,969
Stres Kerja (X2)	0,978
Kompensasi (X3)	0,970
Kepuasan Kerja (Y1)	0,980

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel memiliki nilai diatas 0,7 yang menandakan bahwa semua variabel memiliki nilai konsistensi yang tinggi. Nilai dari variabel pekerjaan adalah 96,9% konsistensi jawaban responden untuk variabel pekerjaan sangat tinggi karena mendekati nilai 1. Nilai dari variabel stres kerja adalah 97,8% konsistensi dari jawaban reponden untuk variabel stres kerja sangat tinggi karena mendekati nilai 1. Nilai dari variabel kompensasi adalah 97,0% yang berarti konsistensi jawaban dari responden sangat tinggi karena mendekati nilai 1. Nilai dari variabel kepuasan kerja adalah 98,0% yang berarti konsistensi jawaban dari responden sangat tinggi karena mendekati nilai 1.

2. *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menilai konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau tidak. Nilai dari *composite reliability* harus lebih tinggi dari ($>$) 0,6. Nilai yang didapatkan pada *composite relliability* lebih tinggi dari *cronbach's alpha* dikarenakan *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel dan pada *cronbach's alpha* mengambil nilai yang lebih rendah (*lowerbound*) hal ini yang mengakibatkan nilai dari *composite reliability* lebih tinggi dari *cronbach's alpha*. Nilai dari *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Pekerjaan (X1)	0,974
Stres Kerja (X2)	0,981
Kompensasi (X3)	0,975
Kepuasan Kerja (Y1)	0,983

Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* memiliki nilai lebih tinggi dari 0,6. Dengan dipenuhi nilai tersebut dapat diketahui bahwa setiap variabel dalam model memenuhi kriteria *composite riliability*. Nilai dari variabel pekerjaan adalah 97,4% yang menandakan variabel pekerjaan mempunyai reliabilitas yang baik. Nilai dari variabel stres kerja adalah 98,1% yang menandakan variabel stres kerja memiliki reliabilitas yang baik. Nilai dari variabel kompensasi adalah 97,5% yang menandakan bahwa variabel kompensasi memiliki reliabilitas yang baik. Nilai dari variabel kepuasan

kerja adalah 98,3% yang menandakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

4.5.2 Pengujian Model Struktural (*inner*)

Pengujian model struktural atau uji *Goodness of fit* (GOF) berguna untuk memastikan model struktural tidak akan berubah banyak jika diambil sampel baru dari populasi. Model yang sudah diuji dalam kriteria *outer model*, selanjutnya akan dilakukan pengujian struktural yaitu pengujian *R-Square*, dan *Predictive Relevance* (Q^2).

4.5.2.1 Pengujian *R-Square*

R-Square pada model PLS hanya dimiliki oleh variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Rentang nilai *R-Square* adalah nol sampai satu, semakin mendekati satu maka nilai pengaruh dari variabel akan semakin tinggi dan jika mendekati nol maka nilai pengaruhnya akan semakin rendah. Pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

Variabel	R Square
Y1	0.936

Variabel Y1 yang merupakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pekerjaan (X1), variabel stres kerja (X2), dan variabel kompensasi (X3). Pada Tabel 4.14 nilai dari *R-Square* adalah 0,932 atau 93,2% yang berberarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi sebanyak 93,6%. Sedangkan 6,4% pengaruh pada variabel kepuasan kerja diberikan oleh variabel lainnya.

4.5.2.2 *Predictive Relevance*

Menurut Jaya dan Sumertajaya (2008) diukur *predictive relevance* menggunakan *R-square* variabel dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai konservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan Tabel 4.14 maka perhitungan *predictive relevance* adalah:

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0.936)$$

$$= 0,936$$

Keterangan:

Q^2 = Nilai *Predictive Relevance*

R^2 = Nilai *R-Square* variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q^2 sebesar 0.936, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 93,6%, sedangkan sisanya 6,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan model struktural pada penelitian ini cukup baik karena lebih mendekati nilai 1.

4.6 Uji Hipotesis

Hubungan antar variabel-variabel dalam uji hipotesis menggunakan dasar nilai yang terdapat pada *Path Coefficients (Mean, StDev, T-values)*. Nilai-nilai tersebut merupakan nilai koefisien jalur atau nilai yang mengetahui besarnya hubungan antar variabel. Prosedur yang digunakan adalah prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* merupakan prosedur resampling, pada PLS prosedur *bootstrapping* digunakan dalam menentukan nilai *T-Statistic* dan *P-Value*. Jika nilai *T-Statistic* >1,96 maka H_1 akan diterima, dan nilai *P-Value* <0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Output dari hasil SmartPLS 3.0 untuk perhitungan hipotesis untuk nilai *T-statistics* dan *P-Value* dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12

Nilai Output perhitungan *T-Statistics* dan *P-Value*

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	P Value	T Statistics (O/STERR)
X1 -> Y1	0,309	0,354	0,927
X2 -> Y1	0,063	0,743	0,328
X3 -> Y1	0,616	0,045	2,013

Hasil pengujian *bootstrapping* pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa:

1. Hubungan antara pekerjaan (X1) dengan kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai *T-Statistics* 0,927 (<1,96). Sementara nilai *P-Value* 0,354 (>0,05) Nilai original sampel adalah 0,309 berarti mempunyai korelasi yang cukup erat (*moderate*) serta memiliki arah hubungan yang positif. Dengan nilai *T-Statistics* 0,927 dan nilai *P-Value* 0,354 menyatakan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara pekerjaan dengan kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB
2. Hubungan antara stres kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y1) memiliki *T-Statistics* 0,328 (<1,96) dan *P-Value* 0,743 (>0,05). Nilai dari original sampel adalah 0,063 berarti memiliki korelasi lemah dan memiliki arah hubungan yang positif. Dengan nilai *T-*

Statistics 0,328 dan *P-Value* 0,743 berarti H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB.

3. Hubungan antara Kompensasi (X_3) dengan kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai *T-Statistics* 2,013 ($>1,96$) dan nilai *P-Value* 0,045 ($<0,05$). Nilai dari original sampel adalah 0,616 yang berarti memiliki hubungan yang kuat dan memiliki arah hubungan yang positif. Dengan nilai *T-Statistics* 2,013 dan *P-Value* 0,045 berarti H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan erat dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB.

4.7 Analisis dan Pembahasan

Pada sub-bab ini berisikan analisis terhadap hasil uji hipotesis pada UKM Tahu SAIB. pada tahap pembahasan akan diberikan rekomendasi perbaikan untuk UKM Tahu SAIB. Rekomendasi yang disarankan untuk perbaikan UKM Tahu SAIB kedepannya.

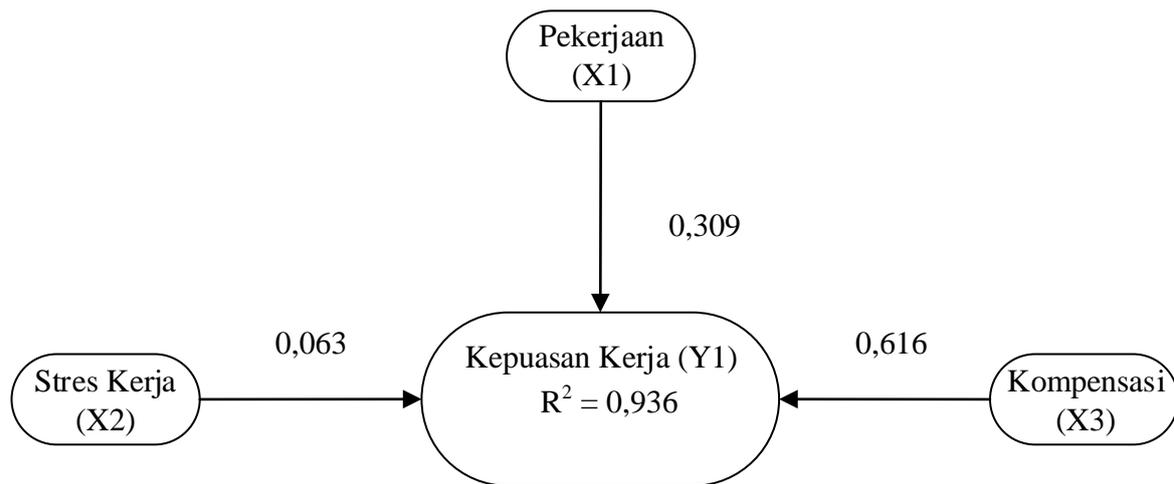
4.7.1 Analisis Pengujian Hipotesis

Hasil analisa dari pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan 1 variabel memiliki hubungan signifikan dan 2 variabel tidak memiliki hubungan yang signifikan. Pengelompokan hubungan antara variabel beserta hubungan korelasinya dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keterangan
Pekerjaan (X_1) → Kepuasan Kerja (Y_1)	Tidak signifikan dengan <i>T-Statistics</i> sebesar 0,927	Berkorelasi positif sebesar 0,309	H_{01} diterima
Stres Kerja (X_2) → Kepuasan Kerja (Y_1)	Tidak signifikan dengan <i>T-Statistics</i> sebesar 0,328	Berkorelasi positif sebesar 0,063	H_{02} diterima
Kompensasi (X_3) → Kepuasan Kerja (Y_1)	Signifikan dengan <i>T-Statistics</i> sebesar 2,013	Berkorelasi positif sebesar 0,616	H_{03} ditolak H_{13} diterima

Secara skematik hubungan antara variabel-variabel yang berpengaruh signifikan maupun tidak signifikan dapat dilihat pada Gambar 4.8.



Gambar 4.8 Hubungan dan pengaruh dari setiap variabel terhadap kepuasan kerja

Pada Gambar 4.8 menunjukkan korelasi antar variabel dengan nilai kedekatannya. Besar atau kecil pengaruh kedekatan antar variabel dipengaruhi oleh nilai dari hubungan variabel tersebut. Jika nilai mendekati satu maka hubungan antar variabel tersebut semakin kuat, sementara jika mendekati nilai hubungan variabel mendekati nol maka hubungan tersebut semakin lemah. Jika bernilai positif maka hubungan antar variabel tersebut memiliki korelasi yang positif sementara jika negatif maka hubungan antar variabel memiliki korelasi negatif. Pada pengujian didapatkan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat (kepuasan kerja). Untuk pembahasan analisis data untuk setiap hipotesis yang telah diuji adalah:

1. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pekerjaan. Nilai kedekatan antara variabel pekerjaan dengan kepuasan kerja adalah 0,309, nilai ini memiliki koefisien korelasi yang positif tetapi dengan kategori yang cukup erat (*moderate*). Karena menurut responden untuk keamanan pekerjaan dan fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh UKM tahu SAIB sudah mumpuni sehingga pekerjaan tidak akan meningkatkan indikator dari kepuasan kerja tidak akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Dari analisa statistik deskriptif data pada kuesioner memiliki nilai rata-rata yaitu 3,67. Setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata diatas 3 yang berarti setiap pernyataan pada kuesioner tidak terlalu dipermasalahkan. Sementara pada penilaian setiap individu untuk variabel pekerjaan memiliki nilai 35,14 yang berarti bahwa variabel pekerjaan cukup baik penilaiannya dimata para pekerja. Nilai terkecil pada pernyataan di variabel pekerjaan adalah X1,2,2 yaitu batas waktu penyelesaian pekerjaan menyesuaikan dengan pola kerja saya. Nilai dari pernyataan tersebut adalah 3,47. Dengan penilaian ini variabel pekerjaan pada UKM Tahu SAIB sudah cukup diterima oleh pekerja.

2. Kepuasan kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel stres kerja. Nilai kedekatan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja adalah 0,063. Nilai 0,063 merupakan nilai dengan pengaruh lemah dengan korelasi dari hubungan variabel ini adalah positif. Nilai rata-rata indikator stres kerja adalah 3,67. Dengan nilai 3,67 menandakan bahwa stres kerja memiliki nilai yang cukup besar dari rata-rata skor 5. Nilai terkecil pada variabel stres kerja terdapat pada indikator X2,1,1 dengan nilai 3,47. Indikator ini menyatakan kondisi stasiun kerja mendorong saya meningkatkan pencapaian saya dengan nilai terkecil kemungkinan perbaikan untuk mengurangi stres kerja adalah memperbaiki kondisi stasiun kerja yang lebih ergonomis dan sesuai dengan pola kerja mereka. Sementara penilaian individu tentang stres kerja mencapai nilai 53,8 yang berarti cukup stres. Nilai ini melebihi 50 sehingga nilai stres kerja setiap individu melebihi setengahnya. Penilaian setiap responden juga menunjukkan bahwa terdapat 4 pekerja yang merasa sangat stres, perbaikan pada stasiun kerja memungkinkan keempat pekerja ini menjadi tidak stres. Pada nilai rata-rata setiap faktor pada variabel stres kerja nilai rata-rata faktor kondisi stasiun kerja yang paling kecil dengan nilai 3,58.
3. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi. Nilai kedekatan antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja adalah 0,616. Nilai 0,616 merupakan nilai dengan pengaruh kedekatan kuat dengan hubungan korelasi positif. Korelasi positif ini menandakan bahwa jika variabel kompensasi semakin tinggi akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Responden menilai variabel kompensasi dengan nilai rata-rata, yang berarti kompensasi yang diberikan terkadang sesuai keinginan responden terkadang tidak. Nilai rata-rata terkecil pada variabel kompensasi terletak pada sanksi. Pada nilai rata-rata pernyataan pada indikator sanksi nilai terkecil terdapat pada pernyataan X3,2,1, X3,2,3 dan X3,2,4 dengan nilai 3,53. Nilai tersebut merupakan nilai rata-rata terkecil pada variabel kompensasi. Pernyataan X3,2,1 berbunyi hukuman yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya perbuat, pernyataan X3,2,3 berbunyi hukuman yang diberikan oleh atasan saya atas kesalahan saya, diperuntukan untuk pembelajaran saya agar tidak mengulanginya, dan pernyataan X3,2,4 berbunyi setelah saya mendapatkan sanksi, saya merasakan sanksi tersebut mempengaruhi saya menghindari kesalahan dalam bekerja sama team. Pada pernyataan X3,2,1 perlunya perbaikan hukuman yang dengan cara melakukan list kesalahan yang mungkin diperbuat dan jenis hukumannya, perbaikan ini dapat meratakan hukuman yang didapat agar sesuai dengan perbuatannya. Perbaikan untuk X3,2,3 adalah hukuman yang diberikan atas kesalahan yang diperbuat harus diperjelas dikarenakan hukuman

yang diberikan belum berdasarkan apa yang diperbuat sehingga perlunya merinci kesalahan dan hukuman yang akan diberikan agar kesalahan yang ada bisa dijadikan pembelajaran. Sementara pada variabel penghargaan ada X3,1,3 yang memiliki nilai terkecil yaitu 3,40. Pernyataan X3,1,3 berbunyi penghargaan saya berbanding lurus dengan pencapaian dalam bekerja. Dalam pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan pencapaian yang telah dicapai pekerja. Hal ini bisa diakibatkan 2 hal yaitu penghargaan yang tidak sesuai atau target yang kurang jelas dari pemimpin sehingga para pekerja merasa pencapaian mereka tidak sesuai dengan penghargaan. Perbaikan yang disarankan adalah memperjelas target setiap hari dan target perbulan sehingga ada capaian yang jelas dan untuk penghargaan diperlukan rundingan dengan para pekerja sehingga bisa mengetahui penghargaan yang mereka inginkan.

Dari analisis hubungan diatas untuk mengatasi permasalahan *turnover* pekerja dengan cara menaikkan kepuasan kerja pada UKM Tahu SAIB variabel yang paling tinggi memiliki pengaruh adalah variabel kompensasi dengan nilai kedekatan 0,616 dengan nilai tersebut dengan meningkatkan variabel kompensasi akan meningkatkan pula kepuasan kerja secara signifikan. Terdapat beberapa saran perbaikan yang dianjurkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari variabel kompensasi. Dari faktor hukuman di perlukan kejelasan antara jenis pelanggaran dan hukuman yang akan diberikan kepada pelanggarnya. Hal ini diperlukan karena para pekerja merasa hukuman yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka perbuat serta mereka tidak mengetahui kesalahan apa yang telah mereka perbuat sehingga mendapatkan hukuman seperti itu. Dari faktor kompensasi diperlukan kejelasan target dari perusahaan untuk setiap pekerja perhari dan perbulannya sehingga para pekerja mengetahui berapa jumlah capaian yang harus mereka capai untuk mendapatkan penghargaan.



Halaman ini sengaja dikosongkan



BAB V PENUTUP

Pada bab ini dilakukan penarikan kesimpulan yang berguna menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, selain itu pada bab ini juga membahas saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian dengan metode *partial least square* dengan responden pekerja pada UKM Tahu SAIB sebagai berikut

1. Pada UKM Tahu SAIB sebanyak 15 menilai dari beberapa variabel yang diujikan yaitu pekerjaan, stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Penilaian dari responden mengenai variabel yang diujikan dibagi menjadi dua yaitu melalui rata-rata dari transformasi nilai. Berikut ini merupakan penilaian dari responden tentang variabel yang diujikan. Untuk variabel pekerjaan memiliki nilai rata-rata 35,14% yaitu cukup baik. Untuk variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 53,8% yaitu cukup stres. Untuk variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 34% yaitu rata-rata. Untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai 50,2% yaitu responden merasakan kepuasan yang rata-rata.
2. Hubungan antara variabel pekerjaan, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan dan tidak signifikan. Pada hubungan antara variabel pekerjaan dengan variabel kepuasan kerja nilai kedekatan yang dihasilkan adalah 0,309 yang berarti kedekatan variabel dan bernilai korelasi positif, sementara nilai dari *T-Statistics* adalah 0,927 ($<1,96$) dan nilai *P-Value* 0,354 ($>0,05$) yang berarti bahwa variabel pekerjaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja. Pada hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai kedekatan yang dihasilkan adalah 0,063 yang berarti nilai kedekatan sangat lemah dan bernilai korelasi positif, sementara nilai dari *T-Statistics* adalah 0,328 ($<1,96$) dan nilai *P-Value* 0,743 ($>0,05$) yang berarti bahwa variabel stres kerja memberikan tidak dampak yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pada hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja nilai kedekatan yang dihasilkan adalah 0,616 yang berarti kedekatan variabel ini kuat dan bernilai korelasi positif, sementara nilai dari *T-Statistics* adalah 2,013 ($>1,96$) dan nilai *P-Value* 0,045 ($<0,05$) yang berarti

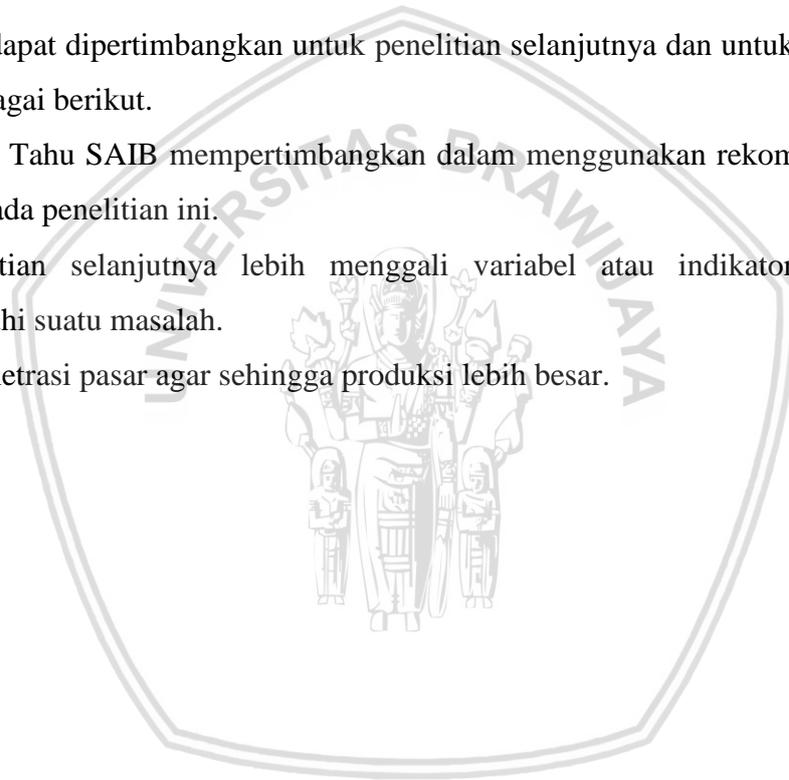
bahwa variabel kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

3. Rekomendasi perbaikan yang disarankan pada penelitian ini adalah membuat kejelasan antara jenis pelanggaran dan hukuman yang diberikan. List ini digunakan agar para pekerja mengetahui kesalahan dan hukuman yang akan diberikan nantinya dalam penerimaan sanksi. Dalam pemberian penghargaan memperjelas tujuan atau target dari para pekerja untuk setiap hari dan setiap bulan sehingga jelas penghargaan yang didapatkan ketika mencapai target yang telah dicapai.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya dan untuk UKM Tahu SAIB adalah sebagai berikut.

1. Untuk UKM Tahu SAIB mempertimbangkan dalam menggunakan rekomendasi yang dihasilkan pada penelitian ini.
2. Pada penelitian selanjutnya lebih menggali variabel atau indikator lain yang mempengaruhi suatu masalah.
3. Perlunya penetrasi pasar agar sehingga produksi lebih besar.



2. Pekerjaan

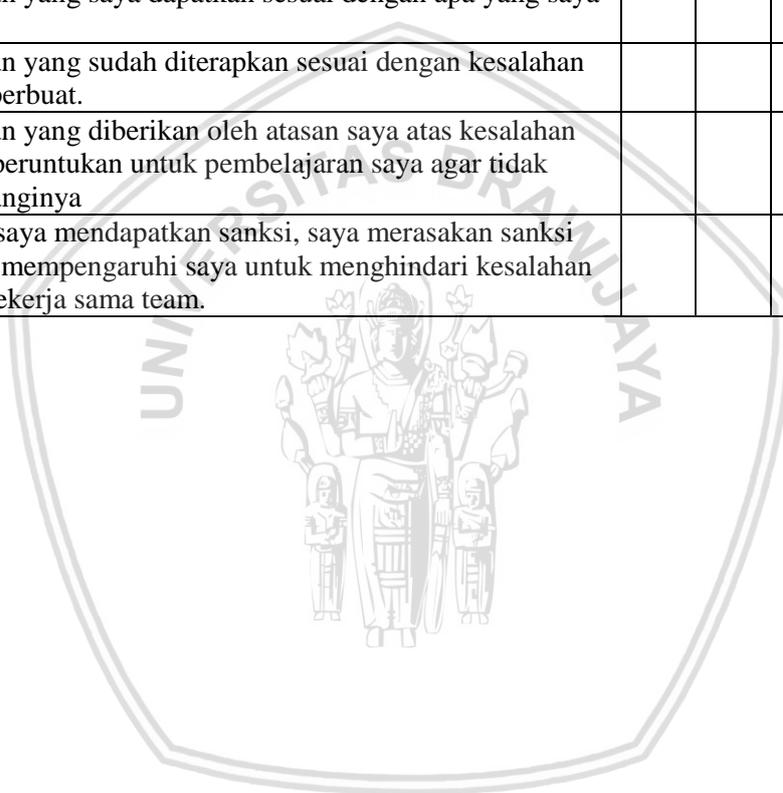
Keamanan Kerja						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Fasilitas yang terdapat pada stasiun kerja didukung pengaman agar saya bekerja dengan aman.					
2	Perlindungan dalam bekerja yang diberikan kepada saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
3	Tersedia fasilitas keamanan kerja untuk memudahkan saya dalam bekerja secara mandiri maupun bersama team.					
4	Pelatihan tentang keamanan kerja diberikan agar saya bekerja lebih aman.					
Fleksibilitas kerja						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Metode penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan inisiatif dan logika pemikiran saya.					
2	Batas waktu penyelesaian pekerjaan berdasarkan beban kerja yang menyesuaikan dengan pola kerja saya.					
3	Setiap sarana dapat dengan mudah digunakan dalam kerja mandiri dan bersama team.					

3. Stres Kerja

Kondisi stasiun kerja						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kondisi stasiun kerja sekarang mendorong saya meningkatkan pencapaian kerja saya saat ini.					
2	Stasiun kerja yang ada sesuai dengan pola kerja saya selama ini.					
3	Saya ditempatkan pada stasiun kerja yang membuat saya semangat dalam bekerja.					
Hubungan Antar Individu						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Hubungan dengan atasan saya mempengaruhi keinginan untuk berkembang menuju lebih baik					
2	Sikap yang ditunjukkan oleh teman kerja dalam bekerja mendorong saya untuk melakukan pekerjaan lebih baik.					
3	Hubungan dengan atasan saya mempengaruhi saya dalam penentuan jadwal kerja saya.					
4	pola kerja pekerja lain sesuai dengan pola kerja saya sehingga memerikan kenyamanan dalam bekerja.					
Beban Kerja Fisik						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Beban kerja yang saya dapatkan mengasah kemampuan saya dalam bekerja					
2	Beban kerja yang saya dapatkan memaksa saya mendalami pekerjaan saya sekarang.					
3	Dalam bekerja tim saya merasakan beban kerja sudah terbagi secara merata.					
4	Beban kerja fisik yang saya rasakan tidak mengganggu kenyamanan dalam bekerja					

4. Kompensasi

Penghargaan						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Penghargaan yang saya dapatkan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
2	Penghargaan yang diberikan oleh atasan saya atas kinerja saya sebelumnya, diperuntukan untuk meningkatkan pencapaian saya.					
3	Penghargaan saya berbanding lurus dengan pencapaian dalam bekerja.					
Sanksi						
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Hukuman yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya perbuat					
2	Hukuman yang sudah diterapkan sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.					
3	Hukuman yang diberikan oleh atasan saya atas kesalahan saya, diperuntukan untuk pembelajaran saya agar tidak mengulanginya					
4	Setelah saya mendapatkan sanksi, saya merasakan sanksi tersebut mempengaruhi saya untuk menghindari kesalahan dalam bekerja sama team.					



Lampiran 3 Tranformasi Nilai Variabel Pekerjaan

Melakukan rekapitulasi penilaian responden untuk masing-masing skor pada variabel pekerjaan.

		Responden													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15
Skor	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	6	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0
	3	0	0	4	0	0	0	0	0	6	6	0	1	0	0
	4	7	6	0	0	5	5	0	5	0	0	0	5	5	1
	5	0	1	3	0	2	2	0	2	0	1	7	1	2	6

Setiap skor dikalikan dengan bobot dari tiap tiap skor.

Skor X Bobot	Responden														
	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	12	0	0	10	0	2	0	0	0	0	0	0
0	0	12	0	0	0	0	0	0	18	18	0	3	0	0	0
28	24	0	0	20	20	0	20	0	0	0	0	20	20	4	0
0	5	15	0	10	10	0	10	0	5	35	5	10	30	0	0

Total nilai yang dihasilkan dijumlah

28	29	27	13	30	30	12	30	20	23	35	28	30	34
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Nilai yang telah dijumlah dibagi dengan total jumlah responden x bobot terbesar yaitu 75.

0,37	0,39	0,36	0,2	0,4	0,4	0,16	0,4	0,27	0,3	0,5	0,4	0,4	0,5
------	------	------	-----	-----	-----	------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----

Pembagian masing-masing kelas dengan cara $100 : 5$ yaitu 20. Jadi *range* masing-masing kelas yaitu 20.

0-19,9	Sangat Buruk	1
20-39,9	Buruk	5
40-59,9	Cukup Baik	9
60-79,9	Baik	0
80-100	Sangat Baik	0

Lampiran 4 Transformasi Nilai Variabel Stres Kerja

Melakukan rekapitulasi penilaian setiap responden untuk masing masing skor penilaian pada variabel stres kerja.

		Responden														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Skor	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	10	0	0	1	0	5	0	4	0	0	0	0
	3	2	0	11	0	3	0	9	0	5	3	7	0	0	0	0
	4	9	7	0	0	7	9	0	6	0	8	0	1	8	4	9
	5	0	4	0	0	1	2	0	5	0	0	0	10	3	7	2

Setiap skor dikalikan dengan bobot masing-masing.

		Responden														
Skor X Bobot	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	20	0	0	2	0	10	0	8	0	0	0	0	0
	6	0	33	0	9	0	27	0	15	9	21	0	0	0	0	0
	36	28	0	0	28	36	0	24	0	32	0	4	32	16	36	
	0	20	0	0	5	10	0	25	0	0	0	50	15	35	10	

Total nilai yang dihasilkan dijumlah.

42	48	33	21	42	46	30	49	26	41	29	54	47	51	46
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Nilai yang telah dijumlah dibagi dengan total jumlah responden x bobot terbesar yaitu 75.

0,6	0,64	0,4	0,3	0,56	0,61	0,4	0,7	0,35	0,5	0,39	0,7	0,63	0,7	0,61
-----	------	-----	-----	------	------	-----	-----	------	-----	------	-----	------	-----	------

Pembagian masing-masing kelas dengan cara $100 : 3$ yaitu 33,3. Jadi *range* masing-masing kelas yaitu 33,3

0	33,2	Sangat stres	4
33,3	66,5	Cukup Stres	8
66,6	100	Tidak Stres	3

Lampiran 5 Transformasi Nilai Variabel Kompensasi

Melakukan rekapitulasi penilaian responden untuk masing-masing skor pada pernyataan variabel kompensasi.

		Responden														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Skor	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0
	2	2	0	0	6	0	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0
	3	3	0	1	1	2	0	0	2	7	3	1	0	0	0	0
	4	2	6	4	0	4	7	0	2	0	4	0	0	5	1	1
	5	0	1	2	0	1	0	0	3	0	0	0	7	2	6	6

Setiap skor dikalikan dengan bobot masing-masing.

		Responden														
Skor X		0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0
Bobot	4	0	0	0	12	0	0	10	0	0	0	10	0	0	0	0
	9	0	0	3	3	6	0	0	6	21	9	3	0	0	0	0
	8	24	16	0	16	28	0	8	0	16	0	0	20	4	4	
	0	5	10	0	5	0	0	15	0	0	0	35	10	30	30	

Total nilai yang dihasilkan dijumlah.

21	29	29	15	27	28	12	29	21	25	14	35	30	34	34		
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--	--

Nilai yang telah dijumlah dibagi dengan total jumlah responden x bobot terbesar yaitu 75.

0,28	0,4	0,39	0,2	0,4	0,37	0,2	0,39	0,28	0,33	0,19	0,47	0,4	0,45	0,45		
------	-----	------	-----	-----	------	-----	------	------	------	------	------	-----	------	------	--	--

Pembagian masing-masing kelas dengan cara $100 : 3$ yaitu 33,3. Jadi *range* masing-masing kelas yaitu 33,3

0	33,2	Tidak Cukup	5
33,3	66,5	Rata-rata	10
66,6	100	Sangat Cukup	0

Lampiran 6 Transformasi Nilai Variabel Kepuasan Kerja

Melakukan rekapitulasi penilaian responden untuk masing-masing skor pada pernyataan variabel kepuasan kerja.

		Responden														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
s k o r	1	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	8	0	0	6	0	0	0	2	0	0	0	0
	3	2	0	0	0	1	3	0	2	9	0	7	0	0	0	0
	4	7	7	6	0	7	4	0	5	0	8	0	0	6	1	1
	5	0	2	3	0	1	2	0	2	0	1	0	9	3	8	8

Setiap skor dikalikan dengan bobot masing-masing.

		Responden														
Skor X Bobot	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	16	0	0	12	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	6	0	0	0	3	9	0	6	27	0	21	0	0	0	0	0
	28	28	24	0	28	16	0	20	0	32	0	0	24	4	4	4
	0	10	15	0	5	10	0	10	0	5	0	45	15	40	40	40

Total nilai yang dihasilkan dijumlah.

34	38	39	17	36	35	15	36	27	37	25	45	39	44	44
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Nilai yang telah dijumlah dibagi dengan total jumlah responden x bobot terbesar yaitu 75.

0,453	0,5	0,5	0,2	0,48	0,5	0,2	0,5	0	0,5	0	0,6	0,5	0,59	0,59
-------	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	---	-----	---	-----	-----	------	------

Pembagian masing-masing kelas dengan cara $100 : 5$ yaitu 20. Jadi *range* masing-masing kelas yaitu 20.

0-19,9	Sangat Tidak Puas	0
20-39,9	Tidak Puas	3
40-59,9	Rata-rata	12
60-79,9	Puas	0
80-100	Sangat Puas	0