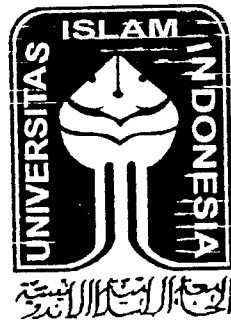


**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PABRIK SELIMUT KAPAS PUTIH  
DI KLATEN JAWA TENGAH**

*Skripsi*



Disusun Oleh:

**Tri Hartono**

---

No. Mhs : 98 311 260

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2004**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PABRIK SELIMUT KAPAS PUTIH  
DI KLATEN JAWA TENGAH**

*Skripsi*

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta

*Disusun Oleh:*

**Tri Hartono**

---

No. Mhs : 98 311 260

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2004**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku."

Yogyakarta, Juni 2004

Penyusun

Tri Hartono

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing Skripsi

*Judul:*

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja  
Karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih,  
di Klaten Jawa Tengah**

*Disusun Oleh:*

**Nama : Tri Hartono  
No. Mhs : 98 311 260  
Jurusan : Manajemen**

Yogyakarta, Mei 2004

Dosen Pembimbing Skripsi

(Dra. Hj. Suhartini, M.Si)

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

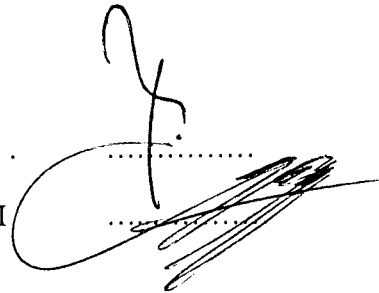
**PENGARUH KEUANGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PERUSAHAAN SELIMU KAPAS PUTIH DI KLATEN JAWA TENGAH**

**Disusun Oleh: TRI HARTONO  
Nomor mahasiswa: 98311260**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : 11 Juni 2004

Penguji/Pemb. Skripsi : DRA. SUHARTINI, M.SI .....

Penguji : DRS. BUDI SUJIJONO, M.SI .....



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Drs. Suwarsono, MA

## MOTTO

*Allah menganugerahkan hikmah (ilmu pengetahuan) kepada siapa saja yang dikehendaki, dan barang siapa yang dianugerahkan hikmah itu, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran.*

*(Q. S. Al-Baqoroh :269)*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini kupersembahkan:  
(kepada orang-orang yang kucintai)**

Bapak dan Ibuku Tercinta

Saudara-saudaraku, Mas Asis, Mas Pre, Mbak Tatik, Een yang selalu memberi motivasi dalam menyusun skripsi.

## KATA PENGANTAR



Assalamu `alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan jenjang strata satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Adapun pembahasan skripsi ini mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih, di Klaten Jawa Tengah".

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan dari berbagai pihak yang semuanya ini mempunyai arti yang sangat besar dan bermanfaat dalam proses penyusunannya, untuk itu ucapan terima kasih yang setulusnya penulis haturkan kepada:

1. Drs. H. Suwarsono, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
2. Dra. Hj. Suhartini, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang berkenan memberikan bimbingan kepada penyusun sehingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Kang Asep, thanks atas semua bantuannya.
4. Buat mBolo-mBolo-ku, anak kost vidyaprana, Dewi smg, Ricki gendut, dudik, Dj YY, Dj Chova, Anong, Wancik, dan semua rekan-rekan seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, serta bapak/ibu kostnya yang ada di Yogyakarta.



Semoga Allah SWT akan memberikan balasan pahala yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan, Amien. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi sumbangan berharga bagi masyarakat pada umumnya, dan rekan-rekan mahasiswa pada khususnya.

Yogyakarta, Mei 2004

Penyusun

**Tri Hartono**

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Kerangka Penelitian	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3. Kepuasan Kerja	19
2.4. Produktivitas Kerja	31
2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	36
2.6. Hipotesis Penelitian	39

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	41
3.1.	Lokasi Penelitian	41
3.2.	Identifikasi Variabel	41
3.3.	Definisi Operasional Variabel	44
3.4.	Populasi	45
3.5.	Data yang Dibutuhkan	45
3.6	Metode Pengumpulan Data	47
3.7.	Validitas dan Reliabilitas	50
3.8.	Teknik dan Model Penelitian	52
3.9.	Pengujian Hipotesis	56
BAB IV	ANALISIS DATA	58
4.1.	Analisis Kualitatif	58
4.2.	Analisis Kuantitatif	81
BAB V	PENUTUP	82
5.1.	Kesimpulan	83
5.2.	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		84

## DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 4. 1 Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Kelompok Responden menurut Tingkat Usia	57
Tabel 4. 3 Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4. 4 Kelompok Responden menurut Masa Kerja	59
Tabel 4. 5 Kelompok Responden menurut Jumlah Tanggungan	59
Tabel 4. 6 Kelompok Responden menurut Masa Kerja	60
Tabel 4. 7 Tanggapan Karyawan tentang Variabel Psikologi	61
Tabel 4. 8 Tanggapan Karyawan tentang Variabel Sosial	63
Tabel 4. 9 Tanggapan Karyawan tentang Variabel Fisik	64
Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan tentang Variabel Finansial	65
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan tentang Produktivitas Kerja	67
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Korelasi Parsial dan t	79

## DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
Gambar 1. 1 Kerangka Pikir Penelitian	7
Gambar 3. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F-Statistik Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , dan $X_4$ terhadap Y	53
Gambar 3. 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t-Statistik Variabel X terhadap Y	54
Gambar 4. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F-Statistik Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , dan $X_4$ terhadap Y	73
Gambar 4. 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t-Statistik Variabel $X_1$ , terhadap Y	76
Gambar 4. 3 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F-Statistik Variabel $X_2$ , terhadap Y	77
Gambar 4. 4 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji F-Statistik Variabel $X_3$ , terhadap Y	78
Gambar 4. 5 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Uji t-Statistik Variabel $X_4$ , terhadap Y	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai peranan yang sangat penting dan vital, yang tidak dimiliki oleh faktor produksi yang lain, karena untuk dapat mengolah dan memanfaatkan faktor-faktor produksi yang lain tersebut kemampuan sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang kompleks, yang terdiri dari individu-individu yang dipengaruhi oleh tingkah laku, lingkungan, watak, dan bakat yang bermacam-macam serta dapat dikembangkan.

Tidak ada satu organisasi manapun yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada organisasi, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau organisasi tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan, akan sangat tergantung pada unsur manusianya. Adalah sewajarnya dalam organisasi, unsur manusia dan segala aspeknya harus mendapatkan perhatian utama.

Agar pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi manajemen personalia untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusia dengan tepat.

Sumber daya manusia mempunyai keinginan dan tujuan serta kebutuhan yang beragam. Apabila seseorang karyawan sudah diberi gaji yang cukup, maka ia akan puas dengan pekerjaannya. Anggapan seperti itu tentu saja tidak tepat. Individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan gaji semata, tetapi mereka juga membutuhkan rasa aman, dapat mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerjanya maupun dengan atasannya, butuh penghargaan sebagai individu maupun penghargaan atas pekerjaannya dan kemampuan yang dimilikinya dan sebagainya.

Begitu pentingnya tenaga manusia dalam organisasi, maka pihak organisasi harus dapat memelihara agar karyawan dapat bekerja dengan baik, seperti dengan memberikan suatu motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan sehingga semangat dan kegairahan kerja mereka meningkat yang akhirnya dicapai suatu prestasi kerja yang tinggi. Jadi kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya.

Manusia merupakan makhluk yang diciptakan oleh Tuhan yang paling sempurna diantara makhluk yang lainnya. Manusia memiliki akal yang sempurna sehingga dapat berfikir dengan baik dan memiliki hati yang sempurna sehingga memiliki emosi dan perasaan. Perpaduan antara pikiran dan perasaan tersebut, menjadi sinergi yang baik sehingga manusia memiliki keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa harus dipenuhi.

Manusia memiliki bermacam cara untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi, ataupun kebutuhan yang bersifat non-materi.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (1995: 108) manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan, dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Dalam tingkatan ini, kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisiologis, seperti balas jasa, istirahat dan sebagainya.

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan yang berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan keamanan dan rasa aman. Kemudian kebutuhan ketiga setelah yang kedua terpenuhi. Proses tersebut berlanjut sampai terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, hal ini tercantum dalam teori motivasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan tingkat aktualisasi tersebut, maka manusia telah berada pada taraf kepuasan yang tinggi karena telah memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Dengan demikian, maka aktualisasi diri akan tercapai jika individu dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuannya, maka akan tercapai kepuasan kerja.

Menurut Handoko (1992: 193), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa yang kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karena masalah kepuasan kerja adalah masalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa antara kepuasan dan



ketidakpuasan dapat timbul dari sesuatu hal yang sama. Selain itu, kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap, kepuasan menyangkut berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. As'ad (2001: 123) mengambil batasan sederhana dari kepuasan kerja, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dengan demikian, terdapat tujuan yang penting dari terpenuhinya kepuasan kerja tersebut adalah terciptanya produktivitas yang baik dalam bekerja.

Ada berbagai macam definisi tentang produktivitas yang antara lain adalah menurut Suprihanto (1987: 6) produktivitas merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, karena bukan hanya penting sebagai pendorong untuk menghasilkan output semaksimal mungkin, tetapi juga menyangkut masalah keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Disamping itu dengan adanya kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Selimut Kapas Putih, di Klaten Jawa Tengah dengan jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 75 orang dan tersebar dalam 2 bagian. Produk yang dihasilkan perusahaan berupa selimut. Perusahaan juga menyertakan karyawan dalam program asuransi jaminan sosial tenaga kerja atau Jamsostek, hal ini dilakukan agar karyawan merasa

dilindungi oleh perusahaan, jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan yang menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja. Disamping itu, perusahaan menerapkan upah tambahan untuk pekerjaan yang memerlukan tambahan waktu, dengan demikian program-program tersebut merupakan indikator penerapan kompensasi di perusahaan tersebut.

Perusahaan sering melakukan kunjungan wisata sebagai sebagai indikator penerapan motivasi, wisata tersebut sebagai penghargaan bagi para karyawan dan memberikan perhatian berupa pemberian liburan secara bersama-sama dengan mengunjungi tempat-tempat wisata secara periodik. Pelaksanaan program tersebut diharapkan karyawan tidak merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan setiap hari, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, dan diharapkan produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat yang akhirnya perusahaan mampu menghasilkan produk yang tepat dan cepat.

Produktivitas merupakan masalah yang penting bagi perusahaan, karena bukan hanya penting sebagai pendorong untuk menghasilkan output semaksimal mungkin, tetapi juga menyangkut masalah keuntungan perusahaan dan dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. disamping itu dengan adanya kelangsungan hidup perusahaan, produktivitas merupakan realisasi dari cara kerja dan pola kerja. Sampai saat ini Pabrik Selimut Kapas Putih, menerapkan standar minimal unit perbulan bagi setiap karyawan, artinya jika lebih dari jumlah tersebut, karyawan telah melampaui batas minimal dan produktivitas karyawan tersebut tinggi. Menarik untuk dilakukan penelitian di Pabrik Selimut Kapas Putih, karena perusahaan tersebut telah berupaya

menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang modern dengan implementasi kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, disamping itu, perusahaan yang terletak di Klaten, Jawa Tengah mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga akan memudahkan peneliti dalam upaya pendekatan baik kepada karyawan maupun pengelola perusahaan, dalam upaya peneliti untuk menjawab permasalahan-permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan produktivitas kerja dengan judul: "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih, di Klaten Jawa Tengah".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Variabel kepuasan kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

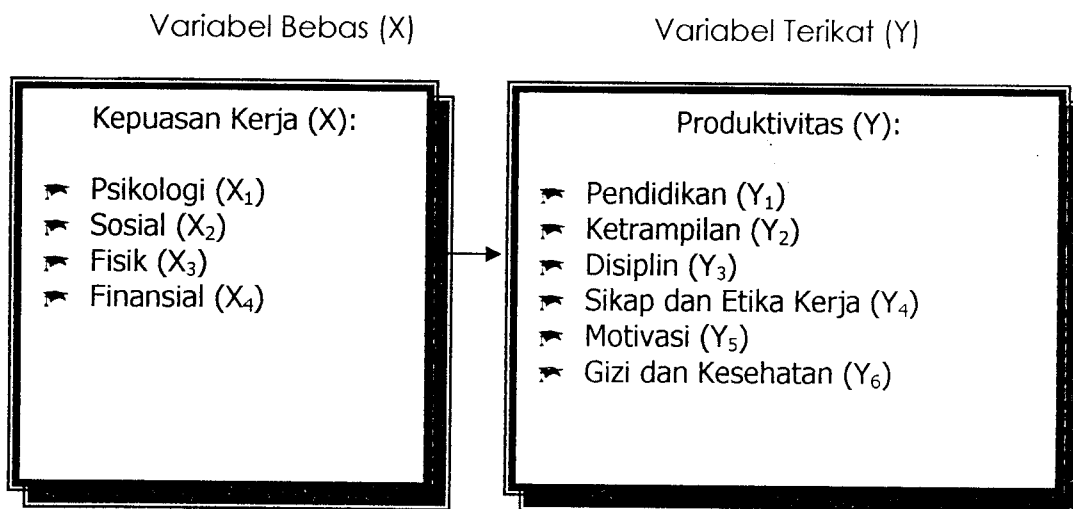
1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel-variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak manajemen Pabrik Selimut Kapas Putih, sebagai masukan dan alat monitoring untuk mengetahui indikator tingkat kepuasan karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti, sebagai kesempatan untuk mengetahui sejauh mana ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dapat diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 1.5. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menentengahkan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1  
Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Hani Handoko (1992: 193) kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Moh. As'ad (2001: 104) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Menurut Martoyo (1996: 123) kepuasan kerja adalah Keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja terdiri dari factor finansial, fisik, psikologi dan sosial. (As'ad, 2001: 24)

#### 1. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/kompensasi, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### 2. Faktor Fisik

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

### 3. Faktor Psikologi

Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

### 4. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (1995: 199) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Produktivitas dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas kerja sebagai salah satu macam produktivitas individu bukanlah semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga dipentingkan seperti yang dikatakan. Laeham dan Wixley yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan mengacu pada pendapat yang dirumuskan Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 (Tohari, 2002: 450). Faktor-faktor produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim Kerja
10. Hubungan Industrial Pancasila
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan Kerja
15. Kesempatan Berprestasi

Berdasarkan faktor-faktor di atas, dapat dibedakan menjadi faktor yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri (internal) dan faktor lain diluar tenaga kerja itu sendiri (eksternal). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai

indikator produktivitas adalah faktor internal. Sehingga penelitian ini menggunakan faktor produktivitas adalah:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu penting untuk dikemukakan untuk menjadikan penelitian selanjutnya memiliki nilai lebih dan kemajuan dari penelitian yang telah dilakukan. Disamping itu, penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan pembandingan keadaan pada masa penelitian terdahulu dengan kenyataan yang dihadapi pada masa kini dengan dimensi objek yang berbeda.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, pernah dilakukan pada tahun 1999 dengan judul, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Jakarta" yang dilakukan oleh Ukiek Arief Yudono. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sanggar Sarana Baja adalah mayoritas pria (79%), tingkat usia antara 36 sampai dengan 40 tahun (28%), pendidikan SLTA (40%), dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun (32%) dan jumlah tanggungan 4 orang (38%).
2. Diketahui bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial dan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda atau ( $r$ ) sebesar 0,861, hal ini berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 86,10%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Diantara faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial dan sosial yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah faktor finansial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial untuk faktor finansial sebesar 0,621 dan nilai  $r$  sebesar 0,645.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Wiyoto tahun 2002, dengan judul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASRI Yogyakarta, menyimpulkan bahwa:

1. Diketahui bahwa faktor-faktor kompensasi yang meliputi faktor kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda atau ( $r$ ) sebesar 0,872, hal ini berarti kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 87,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Diantara faktor kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang berpengaruh tersebut, ternyata yang paling berpengaruh adalah kompensasi finansial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial untuk kompensasi finansial sebesar 0,621 sedangkan nilai korelasi parsial untuk kompensasi non-finansial sebesar 0,524.

Perbedaan penelitian-penelitian terdahulu seperti yang telah dikemukakan di atas, dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang ini adalah sebagai berikut:

4. Penelitian sebelumnya menggunakan 2 (dua) variabel kepuasan kerja yaitu finansial ( $X_1$ ) dan sosial ( $X_2$ ). Sedangkan dalam penelitian ini, kepuasan

kerja didukung oleh 4 (empat) variabel, yaitu finansial ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ) dan Psikologi ( $X_4$ ).

5. Penelitian sebelumnya variabel tergantung adalah prestasi kerja, sedangkan penelitian ini adalah produktivitas kerja.
6. Faktor-faktor produktivitas ditetapkan, mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap. Sedangkan penelitian ini faktor-faktor produktivitas adalah mengacu pada pendapat yang dirumuskan Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia tahun 1983, yang ditulis Tohari (2002), yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi dan gizi dan kesehatan.
7. Objek penelitian sebelumnya adalah industri baja di Pulogadung serta PT. ASRI di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan kapas putih di Klaten, Jawa Tengah.

## **2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia sebagai makhluk yang diberi kelebihan dan kemampuan berpikir dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas diri masing-masing. Disamping itu, manusia adalah sumber-sumber yang paling penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi, hal ini karena betapapun sempurna teknologi yang dimiliki, tetapi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, dan bersatu, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan bahwa dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi dapat dilelaskan dengan aspek teknologi. Adalah menjadi tugas-tugas manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

#### 2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam masa sekarang ini istilah manajemen bukan merupakan istilah yang asing bagi kita, melainkan hampir setiap aktivitas atau kegiatan manusia setiap harinya, berkaitan dan mendengar atau membacanya. Untuk mendapatkan pengertian yang lebih jelas, dibawah ini penulis mengikuti beberapa sumber manajemen, diantaranya adalah menurut M. Manullang (1984: 14) adalah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Menurut Alex S. Nitisemito (1984: 36) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antar *Planning, Organizing, Controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian.

Hani Handoko (1992: 8) mengemukakan manajemen sumber daya adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang sumber daya manusia atau bidang kepegawaian, yang merupakan cabang dari

manajemen. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen hanya dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan bila dalam mencapai tujuan tersebut dilakukan tidak oleh satu orang saja, tetapi dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukan oleh lebih dari satu orang, dengan makin banyak kita melibatkan orang dalam pencapaian tujuan, maka makin besarlah peranan manajemen disini.

Dari berbagai tulisan mengenai pengertian sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia mempunyai lima fungsi sangat penting yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*), adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan proses seleksi terhadap beberapa pilihan mengenai tujuan, kebijaksanaan, urutan pekerjaan, cara menjalankan pekerjaan dan rencana atau program dari suatu perusahaan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan penggolongan kegiatan-kegiatan, pembagian pekerjaan, penentuan, hubungan kekuasaan, pergerakan kekuasaan, pembentukan panitia-panitia.
3. Penempatan (*Staffing*) tenaga kerja adalah pengisian pekerjaan dalam organisasi.
4. Pelaksanaan (*Activing*) adalah fungsi manajemen yang menggerakkan seluruh anggota ke arah tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan dalam rangka hubungan organisasi yang telah dibentuk.

5. Pengendalian (*Controlling*) merupakan fungsi manajemen yang mengusahakan agar hasil-hasil pelaksanaan pekerjaan, sedapat-dapatnya sesuai dengan rencana-rencana yang meliputi pembuatan standar, penggerakan orang untuk mencapai standar tersebut. Mengadakan perbandingan antara hasil yang sesungguhnya dengan standar dan mengadakan tindakan perbaikan yang diperlukan apabila hasil pekerjaan menyimpang dari rencana.

Dari pengertian diatas ditemukan bahwa manajemen khusus menitikberatkan perhatiannya kepada masalah sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan pokok perusahaan.

Mempelajari manajemen sumber daya memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi, dan pengetahuan administrasi, karena disini menyangkut berbagai masalah rumit mengenai manusia dalam hubungan dengan pihak tertentu dalam organisasi atau dalam lingkungan kerja.

Didalam mempelajari manajemen yang dapat diketahui bahwa manajemen mempunyai fungsi pokok, yaitu *Planning, Organizing, and Controlling*. Dari penjelasan diatas, maka dapatlah diketahui definisi Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia, namun keduanya mempunyai maksud yang sama.

#### 2.2.2. Arti Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak dapat dipungkiri bahwa suatu perusahaan yang besar membutuhkan peranan dari sumber daya manusia yang semakin besar pula. Berbeda dengan organisasi yang kecil dimana peran sumber daya manusia

tidak serumit organisasi besar. Hal ini dapat dimengerti, sebab semakin besar suatu perusahaan maka semakin besar pula tanggungan dari sumber daya manusianya. Ini dapat pula diartikan bahwa dibutuhkan juga administrasi yang baik pula dan ada hal penting bahwa semakin besar suatu organisasi maka semakin kompleks persoalan dan konflik yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Adapun faktor yang menunjukkan semakin pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini adalah: (Hani Handoko, 1992: 39)

- a. Ketidakpuasan dari angkatan kerja baru
- b. Gaya hidup baru
- c. Peraturan undang-undang baru
- d. Perubahan nilai-nilai
- e. Kebutuhan untuk meningkatkan prestasi kerja
- f. Produktivitas kerja

Melihat faktor-faktor diatas jelaslah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah besar peranannya karena harus mengantisipasi gejala-gejala dari kecenderungan sosial, ekonomi, dan politik.

### 2.3.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Ilmu manajemen sumber daya senantiasa akan berubah sesuai dengan perkembangan jaman. Mula-mula ini hanya berperan untuk mencari dan memperoleh suatu angkatan kerja bagi organisasi. Kemudian karena adanya berbagai faktor seperti meningkatnya pendidikan anggota masyarakat, ukuran dan kerumitan organisasi dan teknologi, serta tuntutan dari golongan anggota masyarakat yang kurang perhatian, maka peranan

manajemen sumber daya manusia semakin memegang peranan penting dalam organisasi.

Ada tiga pokok persoalan yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia, yaitu: (Hani Handoko, 1992: 45)

1. Kepentingan organisasi

Mebutuhkan tenaga kerja yang mumpuni dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kepentingan Karyawan

Menginginkan agar kebutuhan fisik dan non fisik mereka terpenuhi.

3. Kepentingan masyarakat umum

Menginginkan agar organisasi mempunyai tanggung jawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya manusia dari perilaku diskriminatif.

## **2.3. Kepuasan Kerja**

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini karena semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu sebaliknya.

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (1992: 193), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (1996: 123), kepuasan kerja adalah keadaan emosional



karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu nilai balas jasa yang kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karena masalah kepuasan kerja adalah masalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa antara kepuasan dan ketidakpuasan dapat timbul dari sesuatu hal yang sama. Sedikit berbeda pendapat Dadi Indrawijaya, kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap, kepuasan menyangkut berbagai hal seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. (Adam Ibrahim Indrawijaya, 1983: 67)

Berdasarkan batasan di atas mengenai kepuasan kerja, Moh. As'ad mengambil batasan sederhana dari operasional, yaitu "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" (Moh. As'ad, 2001: 123). Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

David C. McClelland yang dikutip oleh Komarudin (1989: 47) mengatakan untuk lebih berprestasi diperlukan pengabdian manusia dalam mencapai tujuan. Mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi tampak dari kesukaannya dalam pekerjaan. Seseorang dikatakan berprestasi kerja baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar yang telah ditetapkan atau bahkan dapat lebih melebihi standar yang ditetapkan.

itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar pribadi maupun petugas.

## 2. Gilmer (1966)

### a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

### b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

### c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

### e. Pengawasan (supervisi)

Bagi, karyawan supervisor dianggap sebagai figur seorang ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absendi dan *turn over*.

f. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi dapat menimbulkan rasa puas.

3. Caugemi dan Claypool (1978)

a. Hal-hal yang menyebabkan puas

- Prestasi
- Kenaikan jabatan

- Penghargaan
  - Pujian
- b. Hal-hal yang menyebabkan ketidakpuasan
- Kebijakan perusahaan
  - Supervisor
  - Kondisi kerja
  - Gaji

Dari berbagai pendapat di atas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/kompensasi, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
2. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
3. *Faktor psikologik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketrentaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
4. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

### 2.3.3. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, menurut Wexel & Yulk (1977) dalam bukunya *Organisational Behavior And Personal Psychology*. Yang dikutip dalam buku Moh. As'ad teori-teori tersebut yaitu:

#### 1. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Kemudian Locke (1969), menerangkan bahwa: "Kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, need, atau values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kerja."

Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsi atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah terpenuhi, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataannya yang dirasakan itu di bawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawer (1972) dikutip pada Wexley & Yulk, menemukan bahwa: "Sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakan".

## 2. *Equity theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah: Bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain”.

Menurut elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu *input*, *outcomes*, *comparison person* dan *equity-inequity*. Yang dimaksud dengan *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Yang dimaksud *outcomes* ialah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Sedangkan *comparison person* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya.

## 3. *Two factor theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

4. *Satisfiers* (motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dapat dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari : prestasi, pengharapan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kenaikan pangkat. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
5. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti dapat menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari; kebijaksanaan perusahaan, teknik pengawasan, kompensasi, hubungan dengan atasan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status. Perbaikan terhadap kondisi dan situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja.

Jadi menurut teori ini, yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairan (motivator) hanyalah kelompok *satisfier*. Sedangkan kelompok *dissatisfier* tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

#### 2.3.4. Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja

Manusia dalam hidup selalu mempunyai kebutuhan. Kebutuhan tersebut bermacam-macam dan memberikan dorongan-dorongan kepada manusia untuk dipenuhi dengan segala kemampuan atau potensi yang dimiliki.

Maslow memberikan urutan-urutan kebutuhan dasar manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi dasar
2. Keselamatan dan keamanan

3. Cinta/kasih sayang
4. Penghargaan
5. *Self actualization*

Untuk memenuhi segala kebutuhannya, manusia harus selalu melakukan kerja agar apa yang dikehendakinya dapat tercapai. Dengan bekerja manusia akan memperoleh kepuasan dalam bentuk pencapaian apa yang diinginkan untuk hidup dan kehidupan.

Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja, adalah sebagai berikut: (Hedjrachman dan Suad Husnan, 1994: 184)

1. Kebutuhan fisiologi dasar

Menyangkut pemuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal. Dan yang sejenis, sebagaimana kebutuhan untuk mengamankan pemuasan kebutuhan tersebut.

2. Kebutuhan-kebutuhan sosial

Karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapatlah berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

3. Kebutuhan-kebutuhan egoistic

Ini menyangkut masalah keinginan manusia untuk bebas, untuk melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan mempunyai rasa pencapaian (*sense of accomplishment*)

Berbagai jenis kebutuhan manusia (*human needs*) akan dicerminkan dari berbagai keinginan para karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun keinginan ini bisa bermacam-macam, beberapa keinginan (*wants*) berikut ini



merupakan berbagai keinginan yang umum dinyatakan, keinginan-keinginan tersebut adalah:

1. Gaji/kompensasi yang baik

Gaji bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan fisiologis, sosial, maupun egolistis. Karena itu tidak heran kalau banyak atau bahkan sebagian besar karyawan menginginkan gaji yang tinggi dari pekerjaannya.

2. Pekerjaan yang aman secara ekonomis

Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang tetap merupakan salah satu harapan para karyawan. Keinginan ini bisa dibuktikan dari banyaknya peminat untuk menjadi pegawai negeri. (karena ada jaminan pensiun).

3. Rekan kerja yang kompak

Keinginan ini merupakan cermin dari kebutuhan sosial. Seorang karyawan mungkin keberatan untuk dipromosikan, hanya karena tidak menginginkan kehilangan rekan kerja yang kompak.

4. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan

Keinginan ini berasal dari kebutuhan egoistik, yang bisa diwujudkan dengan pujian, hadiah (dalam bentuk uang maupun tidak), diumumkan kepada rekan-rekan sekerjanya dan sebagainya.

5. Pekerjaan yang berarti

Keinginan ini merupakan perwujudan dari kebutuhan untuk berprestasi. Mungkin pada abad sekarang keinginan ini agak sukar terpenuhi, terutama dengan timbulnya spesialisasi yang tajam.

6. Kesempatan untuk maju

Meskipun mungkin tidak semua karyawan ingin dipromosikan (karena alasan sosial) tetapi pada umumnya setiap orang menginginkan untuk maju dalam hidupnya.

7. Kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik

Kondisi kerja yang aman berasal dari kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Tempat kerja yang nyaman dan menarik sebetulnya lebih merupakan suatu pretise (simbol status), dan pengalokasian hal-hal yang bersifat "*status symbol*" juga cukup besar, sebagaimana pengalokasian dana.

8. Pimpinan yang adil dan bijaksana

Pimpinan yang baik menjamin bahwa pekerjaan akan tetap bisa dipertahankan (*Physiological dan security needs*). Demikian juga pimpinan yang tidak berat sebelah, akan menjamin ketenangan kerja.

9. Pengarahan dan perintah yang wajar.

Kedua hal ini sebenarnya juga tidak bisa dipisahkan dari pimpinan yang bijaksana. Pengarahan diperlukan menjaga agar pelaksanaan tidak menyimpang dan perintah yang wajar diperlukan untuk keberhasilan pelaksanaan.

10. Organisasi/tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Keinginan ini merupakan pencerminan dari kebutuhan sosial.

## 2.4. Produktivitas Kerja

### 2.4.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas biasanya selalu dikaitkan dengan kualitas dan profitabilitas. Meskipun demikian, ketiga konsep ini memiliki penekanan masing-masing. Penekanan tersebut adalah sebagai berikut ini: (Fandy Tjiptono, 1995: 53-54)

1. Produktivitas menekankan pada kemanfaatan (*utilitas*) sumber-sumber daya, yang seringkali diikuti dengan pengurangan biaya dan rasionalisasi modal. Fokus utamanya pada produksi.
2. Kualitas lebih menekankan aspek kepuasan pelanggan dan pendapatan. Fokus utamanya adalah *customer utility*.
3. Profitabilitas merupakan hasil dari hubungan antara penghasilan (*incomes*), biaya, dan modal yang digunakan.

Produktivitas kerja sebagai salah satu macam produktivitas individu bukanlah semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga dipentingkan seperti yang dikatakan. Laeham dan Wixley yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Pandangan tersebut memperjelas bahwa tampaknya berpegangan pada pendapat yang memisahkan produktivitas dan intensitas tenaga kerja, karena ketika produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat kerja, intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja. Menurut Gilmove yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) mengatakan bahwa manfaat peningkatan produktivitas individu dapat dilihat dari:

1. Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya
2. Meningkatnya hasrat dan martabat, serta pengakuan terhadap potensi individu
3. Meningkatnya motivasi kerja dan keinginan berprestasi

Produktivitas dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Produktivitas kerja sebagai salah satu macam produktivitas individu bukanlah semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga dipentingkan seperti yang dikatakan. Laeham dan Wixley yang dikutip oleh Sedarmayanti (1995) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari

kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan mengacu pada pendapat yang dirumuskan Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 (Tohari, 2002: 450). Faktor-faktor produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat Penghasilan
8. Jaminan Sosial
9. Lingkungan dan Iklim Kerja
10. Hubungan Industrial Pancasila
11. Teknologi
12. Sarana Produksi
13. Manajemen
14. Kesempatan Kerja
15. Kesempatan Berprestasi

Berdasarkan faktor-faktor di atas, dapat dibedakan menjadi faktor yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri (internal) dan faktor lain diluar tenaga kerja itu sendiri (eksternal). Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator produktivitas adalah faktor internal. Sehingga penelitian ini menggunakan faktor produktivitas adalah:

1. Pendidikan
2. Ketrampilan
3. Disiplin
4. Sikap dan Etika Kerja
5. Motivasi
6. Gizi dan Kesehatan

#### 2.4.2. Pengukuran Produktivitas

##### 1. Produktivitas dalam Konsep Teknik

Produktivitas dalam arti luas telah dirumuskan oleh OECD, ILO, dan lain-lainnya seperti yang telah disebutkan dalam sub bab sebelumnya. Dalam arti kata lain, produktivitas dapat diperas menjadi pengertian prinsip rasionalisasi secara teknis sebagaimana yang dikemukakan oleh J. Suprihanto (1997: 158) sebagaimana berikut: "Dengan menggunakan pengertian teknis, maka ada dua metode pengukuran produktivitas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. *Satu* mengukur produktivitas secara kualitatif seperti ukuran (*size*), panjang (*length*), banyaknya unit, berat, waktu dan banyaknya tenaga kerja. *Dua*, mengukur produktivitas dengan menggunakan nilai uang (*value*) yang dinyatakan dalam Yen, Dollar, Rupiah, dll. Produktivitas yang pertama dinamakan produktivitas fisik (*physical productivity*) sedang yang kedua dinamakan produktivitas nilai (*value productivity*).

Bila yang dibandingkan adalah nilai tambah produk terhadap penggunaan tenaga kerja maka dinamakan *Value-Added (Labor) Productivity*. Bilamana mengukur hubungan antara pertumbuhan daya

produksi dengan tingkat harga, atau antara produktivitas tenaga kerja dengan tingkat upah, maka lebih baik digunakan *Physical Productivity Index.*"

## 2. Produktivitas dalam Konsep Ekonomi Sosial

Menurut J. Suprihanto (1997) dalam bukunya, memberikan pengertian produktivitas dalam konsep ekonomi sosial, Produktivitas sebagai konsep ekonomi dan sosial perlu memperhatikan derajat pencapaian sasaran yang didapatkan melalui aktivitas ekonomi tersebut. Yang dimaksud dengan derajat pencapaian sasaran adalah derajat dari kepuasan fisik dan mental serta mutu kehidupan dan mutu kerja.

Perlu dijelaskan bahwa produktivitas sebagai konsep ekonomi dan sosial tidaklah bertentangan dengan produktivitas sebagai konsep teknik. Produktivitas konsep ekonomi sosial mempunyai cakupan makna yang lebih luas daripada dalam konsep teknis dengan tanpa mengesampingkan ukuran efisiensi.

Selain itu keberadaan produktivitas perlu pula dilihat secara komprehensif atau menyeluruh. Dengan kata lain, produktivitas bagi semua usaha untuk menggunakan efisiensi bagi kepentingan manusia serta mengharmoniskan peradaban manusia dengan budayanya.

Dalam penelitian ini karena perusahaan yang diteliti bergerak di bidang jasa perhotelan, maka pengukuran produktivitasnya lebih cenderung menggunakan metode pengukuran produktivitas dalam konsep ekonomi dan sosial.

Seperti halnya yang telah diuraikan di dalam pengukuran produktivitas dalam konsep ekonomi dan sosial, maka derajat pencapaian sasaran dicapai dengan adanya kepuasan fisik dan mental serta *mutu kerja* dan *mutu kehidupan* yang baik.

Mutu kerja di dalam penelitian ini yang diukur adalah kualitas kerja dan kualitas jasa yang dihasilkan oleh karyawan/pekerja seperti halnya yang telah diuraikan dalam bab dan sub bab terdahulu. "Faktor yang menentukan kualitas jasa di dalam sebuah perusahaan jasa adalah terlaksananya *the excellence of service*. *The Excellence of Service* atau pelayanan yang memuaskan adalah suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan (Elhaitammy, 1990)."

Menurut Fandy Tjiptono (1996) dalam buku dan halaman yang sama, sasaran dari *the excellence of service* adalah kecepatan, ketepatan, keramahan dan kenyamanan dalam hal pelayanan kepada konsumen.

Sedangkan kualitas kerja yang dihasilkan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan (misalnya: tingkat kehadiran tinggi) dan rasa tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya (misalnya: bekerja sesuai dengan metode dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan).

## **2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas**

Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik keuntungan kompetitifnya karena biaya untuk memproduksi suatu unit output menjadi lebih



rendah. Produktivitas yang lebih baik bukan selalu berarti lebih banyak yang dihasilkan, bisa saja lebih sedikit orang (atau lebih sedikit uang atau waktu) yang digunakan untuk memproduksi jumlah yang sama. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas tenaga kerja adalah total biaya sumber daya per unit output. Pada pemikiran yang paling mendasar, produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output. Perbandingan ini mengukur nilai tambah oleh suatu organisasi atau dalam ekonomi (Mathis, 2001: 82).

Produktivitas tidak terlepas dari kondisi karyawan, sebagai pelaku utama yang menghasilkan produk, maka nilai-nilai psikologis seperti kepuasan dalam diri karyawan akan berpengaruh. Pada pikiran yang lebih mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor (Mathis, 2001: 98).

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Tidak ada rumusan sederhana untuk memperkirakan kepuasan tenaga kerja. Lagipula hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja tidak seluruhnya. Faktor kritisnya adalah apa yang diharapkan tenaga kerja dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaan mereka (Mathis, 2001: 99). Meskipun kepuasan kerja itu sendiri menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang akan mempengaruhi tujuan produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin lebih produktif. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Apa yang disarankan dari penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keluar-masuk tenaga kerja. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang komitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk.

## **2.6. Hipotesis Penelitian**

Sebagai jawaban awal dari penelitian ini, maka penulis kemukakan dugaan sementara bahwa:

1. Terdapat pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan adalah finansial.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan usaha untuk memperoleh fakta atau menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data yang dilakukan dengan teliti, jelas, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Suatu penelitian yang bersifat ilmiah dan terstruktur metode merupakan syarat dasar dan harus dipenuhi. Metode ini dimaksudkan untuk lebih memudahkan peneliti dalam pencarian data dan memberikan petunjuk teknik penelitian yang dilakukan. Adapun metode dalam penelitian ini adalah metode survey.

Menurut Soehardi Sigit (2001: 179) metode survey adalah pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami dan atau meramal beberapa aspek perilaku dari populasi yang diminati. Penelitian survey harus memperhatikan pada sampling, desain kuesioner atau interview, pengadministrasian kuesioner dan analisis data.

Pengukuran kepuasan kerja dan produktivitas kerja setiap individu memiliki persepsi yang berbeda. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, maka akan ditentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Selimut Kapas Putih. Perusahaan ini terletak di Polanharjo, Klaten Jawa Tengah. Jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 75 orang dan tersebar dalam 2 bagian. Produk yang dihasilkan perusahaan berupa selimut.

### 3.2. Identifikasi Variabel

Variabel yang diidentifikasi secara operasional berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis adalah sebagai berikut:

3.2.1. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas(X), terdiri dari:

1. Psikologi ( $X_1$ )
2. Sosial ( $X_2$ )
3. Fisik ( $X_3$ )
4. Finansial ( $X_4$ )

3.2.2. Variabel Produktivitas kerja sebagai variabel tergantung atau variabel dependent (Y).

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel kepuasan kerja (X)

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menggambarkan seseorang senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya saat ini, yang meliputi:

1. Psikologi ( $X_1$ )

Faktor psikologi merupakan variabel yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Indikator dari psikologi ini adalah:

- a. Mempunyai tanggung jawab tinggi pada pekerjaan.
- b. Mempunyai perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- c. Adanya kedisiplinan kerja.

2. Sosial ( $X_2$ )

Sosial merupakan variabel yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Indikatornya meliputi:

- a. Mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan sekerja.
- b. Mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dari bidang atau departemen lain.
- c. Atasan dan bawahan terjalin hubungan yang baik.

3. Fisik ( $X_3$ )

Fisik merupakan variabel yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan. Indikatornya meliputi:

- a. Kebijakan pengaturan waktu istirahat.
- b. Diikutkan program asuransi kesehatan karyawan.
- c. Keadaan ruang kerja yang nyaman.

4. Finansial ( $X_4$ )

Finansial merupakan variabel yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji.

Indikatornya meliputi:

- a. Kesesuaian upah yang diterima karyawan.

- b. Mendapatkan fasilitas dari perusahaan.
- c. Mendapat tunjangan kesehatan.

Jumlah item pertanyaan dari masing-masing variabel kepuasan kerja adalah 3 item, baik psikologi, sosial, fisik dan finansial. Maka untuk menentukan nilai variabel di atas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban atas pertanyaan indikator tersebut. Kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan indikator tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari ilustrasi di bawah ini:

$$P = \frac{P (1) + P (2) + P (3)}{3}$$

Di mana:

P = skor variabel

P (1) + P (2) + P (3) = skor indikator

### 3.3.2. Faktor Produktivitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, pengukuran produktivitas kerja karyawan mengacu pada pendapat yang dirumuskan Dewan Produktivitas Nasional Republik Indonesia Tahun 1983 (Tohari, 2002: 450). Faktor-faktor produktivitas kerja adalah:

Pendidikan, Ketrampilan, Disiplin, Sikap dan Etika Kerja, Motivasi Gizi dan Kesehatan

#### 1. Pendidikan

Berkaitan dengan kualitas pendidikan dan strata pendidikan yang pernah ditempuh.

## 2. Sikap Kerja

Berkaitan dengan tanggung jawab kerajinan dan ketelitian kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja serta perhatian terhadap keselamatan kerja.

## 3. Tingkat ketrampilan

Berkaitan dengan kecepatan berpikir dan bertindak.

## 4. Sikap Kerja dan Etika

Berkaitan dengan keberanian berkomunikasi dengan atasan dan hubungan karyawan dengan pimpinan di luar pekerjaan.

## 5. Disiplin

Berkaitan dengan pelayanan kepada konsumen dan penyelesaian tugas.

## 6. Gizi dan Kesehatan

Berkaitan dengan kuantitas yang ditentukan dan ketepatan dengan tugas yang baru.

### **3.4. Populasi**

Menurut Sangarimbun dan Effendi (1989: 152) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini semua karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih menjadi responden penelitian karena jumlah karyawan yang sedikit.



### **3.5. Data yang Dibutuhkan**

#### **3.5.1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung pada organisasi. Data ini didapat dengan metode *field research* (riset lapangan), meliputi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuisisioner kepada para karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten yang menjadi sampel penelitian.

#### **3.5.2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber yang dianggap perlu untuk melengkapi pembahasan. Data ini dapat berupa angka-angka atau informasi dari catatan-catatan organisasi atau karyawan. Adapun data sekunder yang diperlukan meliputi data jumlah karyawan, serta sistem kompensasi yang diterapkan termasuk besarnya gaji para karyawan, sesuai dengan golongan dan jabatannya.

### **3.6. Metode pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data tersebut di atas dapat digunakan cara sebagai berikut:

#### **3.6.1. Kuesioner**

Yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang sudah disertai dengan pilihan jawaban yang diberikan kepada responden.

Selanjutnya untuk menyelesaikan masalah penelitian dan mempermudah analisis data, maka variabel-variabel yang digunakan dalam kuesioner harus diukur terlebih dahulu. Pengukuran di sini dimaksudkan

untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, karena data kuantitatif dapat dijadikan sebagai alat pembuktian melalui angka-angka untuk mendapatkan kesimpulan secara lebih kongkrit dan dapat diperoleh gambaran terhadap suatu aktivitas dengan lebih pasti, sehingga dapat menghilangkan rasa keraguan dalam pengambilan keputusan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert, yaitu yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini di dalam penelitian telah ditetapkan spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yakni dengan menggunakan skala Likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (1999: 87) untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| 1) Jawaban Sangat Setuju       | diberi Skor 5 |
| 2) Jawaban Setuju              | diberi skor 4 |
| 3) Jawaban Ragu-ragu           | diberi skor 3 |
| 4) Jawaban Tidak Setuju        | diberi skor 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

Skala Likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari

- 3.7.1 masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval yang berjumlah lima, sehingga intervalnya dapat dihitung:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

### 3.6.2. Wawancara

Yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada objek penelitian.

### 3.6.3. Studi Pustaka

Yaitu penelitian dengan membaca literatur dan diktat yang berkaitan dengan penelitian. Riset ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang selanjutnya digunakan untuk menganalisis, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar.

### 3.6.4. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat data-data yang ada di perusahaan, untuk dapat melengkapi data yang mempunyai hubungan masalah yang akan diteliti.

## 3.7. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data secara keseluruhan, penelitian ini terlebih dahulu melakukan percobaan melalui penyebaran kuisisioner untuk mengetahui keakuratan dan tingkat validitas butir pertanyaan dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang.

dengan jumlah pertanyaan masing-masing sebanyak 3 butir. Hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Pertanyaan tentang Faktor psikologi nilai koefisien validitas berkisar antara 0,493 sampai 0,843 dengan probabilitas lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), dengan demikian uji validitas butir dinyatakan valid.
2. Uji Validitas Pertanyaan tentang Faktor Sosial ( $X_2$ ) nilai koefisien validitas berkisar antara 0,911 sampai 0,687 dengan probabilitas lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), dengan demikian uji validitas butir dinyatakan valid.
3. Uji Validitas Pertanyaan tentang Faktor Fisik ( $X_3$ ) nilai koefisien validitas berkisar antara 0,634 sampai 0,813 dengan probabilitas lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), dengan demikian uji validitas butir dinyatakan valid.
4. Uji Validitas Pertanyaan tentang Faktor Finansial ( $X_4$ ) nilai koefisien validitas berkisar antara 0,415 sampai 0,678 dengan probabilitas lebih kecil dari 5% ( $p < 0,05$ ), dengan demikian uji validitas butir dinyatakan valid.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian antara sesuatu yang diukur (variabel) dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Pengukuran reliabilitas ini menggunakan teknik alpha. Hasil pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS. Suatu instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Zeithaml, Berry dan Parasuraman, 1996). Hasil analisis

reliabilitas terhadap variabel independen yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik and finansial adalah sebagai berikut:

1. Koefisien reliabilitas faktor psikologi ( $X_1$ ) sebesar 0,6182
2. Koefisien reliabilitas faktor sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,6171
3. Koefisien reliabilitas faktor fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,6776
4. Koefisien reliabilitas faktor finansial ( $X_4$ ) sebesar 0,6196

Dengan demikian semua aspek tersebut menunjukkan valid dan reliabel, maka item-item butir pernyataan yang valid akan digunakan untuk analisis data.

### **3.8. Teknik dan Model Penelitian**

#### **3.8.1. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua cara yaitu dengan metode kualitatif dan kuantitatif.

##### **1. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah menganalisis data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono: 13). Data kualitatif dicatat bukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi.

##### **2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif yaitu analisis data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 1999: 13). Data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*) misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Data kuantitatif yang berwujud angka-angka sebenarnya merupakan

bahan dasar bagi setiap penyelidikan yang bersifat statistik, mendukung analisis kualitatif sehingga akan menghilangkan keragu-raguan.

### 3.8.2. Model Analisis Data

Penggunaan model statistik untuk penelitian terhadap satu variabel penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dapat ditentukan berdasarkan masalah atau pernyataan penelitian dan skala variabel yang bersangkutan. Menganalisis data yang ada dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh gambaran keseluruhan dari data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda.

Model analisis regresi berganda ini dipilih untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik/turunnya) variabel produktivitas kerja, bila 2 variabel atau lebih kepuasan kerja sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik/turunkan), atau untuk mengetahui besarnya pengaruh dominan dari variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

Formula dari model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut: (Zainal Mustafa, 1992: 80)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Di mana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Nilai Y, jika  $X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = 0$

- $b_1$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_1$  (independen).
- $b_2$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_2$  (independen)
- $b_3$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_3$  (independen).
- $b_4$  = Koefisien Regresi, yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel  $X_4$  (independen).
- $X_1$  = Sebagai nilai Faktor Psikologi (variabel independen).
- $X_2$  = Sebagai nilai Faktor Sosial (variabel independen).
- $X_3$  = Sebagai nilai Faktor Fisik (variabel independen).
- $X_4$  = Sebagai nilai Faktor Finansial (variabel independen).
- e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0. untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan 0 (nol).

### **3.9. Pengujian Hipotesis**

#### **3.9.1. Uji F (Serentak)**

Langkah-langkah dalam uji hipotesis serentak adalah sebagai berikut:

1. Menentukan formula hipotesis

$H_0 \rightarrow b_1 = b_2 = 0 \rightarrow$  Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

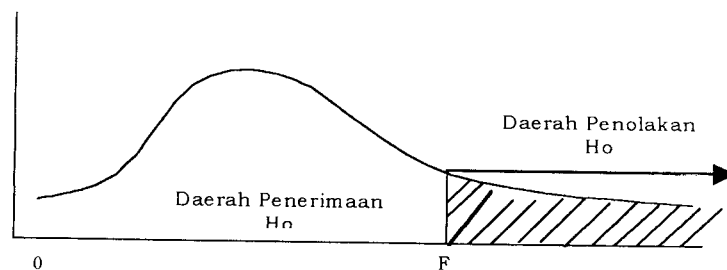
$H_a \rightarrow b_1 \neq b_2 \neq 0 \rightarrow$  Berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( $X_n$ ) secara bersama-sama atau minimal satu variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

2. Menentukan level of significant dengan menggunakan F-tabel untuk dk pembilang =  $k = 4$  dan dk penyebut =  $(n - k - 1) = 40 - 4 - 1 = 35$ .  
Dengan  $\alpha = 5\%$ .

3. Menghitung f-hitung dengan rumus: (Zainal Mustafa, 1992, hal. 138)

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

4. Membuat keputusan pengujian hipotesis:



Gambar 2  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji F-Statistik Variabel  $X_1, X_2, X_3,$  dan  $X_4$  terhadap  $Y$

$H_0$  diterima jika :  $F\text{-hit} < F\text{-tab}$ .

$H_0$  ditolak jika :  $F\text{-hit} > F\text{-tab}$ .



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA**

Bab IV akan membahas mengenai penganalisisan terhadap data yang diperoleh melalui kuisisioner. Sebelum hasil kuisisioner untuk sampel karyawan diberikan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dilakukan agar hasil analisis yang dilakukan valid dan reliabel. Artinya alat ukur yang digunakan sudah diketahui tingkat kecermatannya untuk melakukan suatu tes dengan fungsi ukurnya, dan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah analisis yang didasarkan pada jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan kemudian dijabarkan mengenai hasil jawabannya, dengan analisis ini akan diketahui karakteristik responden dan jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerjanya serta faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, tanggungan keluarga dan masa kerja. Sedangkan variabel kepuasan kerja yang diteliti meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial.

#### 4.1. Analisis Kualitatif

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan tanggapannya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten ini, dilakukan dengan menggunakan sampel 75 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam enam kategori, yakni kategori jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

##### 1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Kategori responden berdasarkan jenis kelamin, hasilnya dapat dilihat dalam tabel 4. 1 di bawah ini.

Tabel 4. 1  
Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	35	46,7
Wanita	40	53,3
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 1 menunjukkan bahwa kelompok responden wanita menjadi kelompok responden yang dominan karena diketahui bahwa dari 75 total responden, terdapat 40 responden (53,3%), sementara itu sisanya adalah responden pria dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (46,7%).

## 2. Karakteristik Responden menurut Tingkat Usia

Kategori responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari 3 kategori, yakni responden yang usianya antara 20 tahun sampai dengan 29 tahun, kemudian usia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun, dan kategori responden yang usianya lebih dari 40 tahun.

Tabel 4. 2  
Kelompok Responden menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia	Frekuensi	%
20 – 29 tahun	39	52,0
30 – 40 tahun	20	26,7
Lebih dari 40 tahun	16	21,3
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 2 menunjukkan bahwa kelompok responden yang tingkat usianya antara 20 – 29 tahun menjadi kelompok responden yang dominan karena diketahui bahwa dari 75 total responden, terdapat 39 responden (52,0%), sementara itu kelompok responden pada urutan kedua yaitu sebanyak 20 responden adalah yang usianya antara 30 – 40 tahun, responden dengan usia lebih dari 40 tahun dengan jumlah responden 16 orang (21,3%).

### 3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang pendidikannya SD, SLTP, SLTA, dan yang di Perguruan Tinggi.

Tabel 4. 3  
Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SD	33	44,0
SLTP	23	30,7
SLTA	17	22,7
PT	2	2,7
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 3 menunjukkan bahwa kelompok responden yang pendidikannya Sekolah Dasar menjadi kelompok responden yang dominan karena diketahui bahwa dari 75 total responden, terdapat 33 responden (52,0%), sementara itu kelompok pada urutan kedua adalah yang tingkat pendidikannya SLTP dengan jumlah responden 23 responden (30,7%), dan keempat responden dengan pendidikan di Perguruan Tinggi dengan jumlah responden 2 orang (2,7%).

### 4. Karakteristik Responden menurut Status Perkawinan

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 3 kategori, yakni responden yang sudah kawin, belum kawin dan yang pernah kawin tapi duda atau janda.

Tabel 4. 4  
Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Status Perkawinan	Frekuensi	%
Kawin	49	65,3
Belum Kawin	22	29,3
Duda atau Janda	4	5,3
Jumlah	100	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 4 menunjukkan bahwa kelompok responden yang sudah kawin menjadi kelompok responden yang dominan karena diketahui bahwa dari 75 total responden, terdapat 49 responden (65,3%), kemudian responden yang belum kawin dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (29,3%), dan sisanya kelompok responden dengan status perkawinan yang duda atau janda dengan jumlah responden 4 orang (5,3%).

#### 5. Karakteristik Responden menurut Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan, digolongkan menurut banyaknya orang yang menjadi tanggungannya dari hasil gajinya. Kategori jumlah tanggungan disajikan menjadi 4 kategori.

Tabel 4. 5  
Kelompok Responden menurut Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Frekuensi	%
Tidak Ada Tanggungan	15	20,0
1, 2 orang	32	42,7
3, 4 orang	24	32,0
5 orang atau lebih	4	5,3
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 5 menunjukkan bahwa responden yang jumlah tanggungannya 1, 2 orang menjadi responden dominan dengan jumlah responden sebanyak 32 responden (42,7%), yang kedua adalah yang jumlah tanggungannya 3, 4 orang dengan jumlah responden sebanyak 24 (32,0%), yang ketiga adalah responden yang tidak memiliki tanggungan orang lain selain dirinya yang berjumlah 15 responden (20,0%), dan responden dengan jumlah tanggungan lebih dari 5 sebanyak 4 responden (5,3%).

#### 6. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang masa kerjanya kurang 1 tahun, kemudian antara 1 – 5 tahun, antara 5 – 10 tahun, dan lebih dari 10 tahun.

Tabel 4. 6  
Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
Kurang dari 1 Tahun	7	9,3
Antara 1 – 5 Tahun	37	49,3
Antara 5 – 10 Tahun	16	21,3
Lebih dari 10 Tahun	15	20,0
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data Primer

Tabel 4. 6 menunjukkan bahwa kelompok responden yang masa kerjanya antara 1 – 5 tahun menjadi kelompok responden yang dominan karena diketahui bahwa dari 75 total responden, terdapat 37 responden (49,3%), urutan kedua adalah responden dengan masa kerja antara 5 – 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (21,3%), sementara itu kelompok pada urutan ketiga terbanyak adalah yang masa

kerjanya lebih dari 10 tahun dengan jumlah responden 15 responden (20,0%), dan sisanya kelompok responden dengan masa kerja kurang dari 7 tahun dengan jumlah responden 7 orang (9,3%).

#### 4.1.2. Tanggapan Karyawan di Pabrik Selimut Kapas Putih tentang Kepuasan Kerja

Tanggapan karyawan mengenai faktor kepuasan kerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan (indikator) yang berjumlah 12 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 75 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang pengaruh kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja ini terbagi dalam 4 variabel, meliputi psikologi, sosial, fisik dan finansial, sedangkan jumlah pertanyaan untuk masing-masing variabel adalah 3 butir pertanyaan.

##### 1. Tanggapan Karyawan tentang Varibel Psikologi

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel psikologi yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 7 dibawah ini:

Tabel 4. 7  
Tanggapan Karyawan tentang Varibel Psikologi

No.	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	3 sd < 6	0	0
2	Tidak Setuju	6 sd < 8	0	0
3	Ragu-ragu	8 sd < 10	0	0
4	Setuju	11 sd < 13	22	29,3
5	Sangat Setuju	13 sd 15	53	70,7
Jumlah			75	100,0

Sumber: Data Primer

Keterangan:

Batas maksimum : 15

Batas minimum : 3

Klasifikasi : 5

Range :  $15 - 3 = 12$

Interval :  $15/5 = 2,4$

Tabel 4. 7 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap variabel psikologi seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum variabel psikologi di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten dinilai baik oleh para karyawan, yaitu dengan perincian, 53 (70,7%) responden dengan respon yang sangat setuju terhadap pernyataan, dan 22 (29,3%) responden dengan respon setuju, sedangkan respon ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tidak ada menurut hasil penelitian ini. Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang variabel psikologi di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, adalah baik.

## 2. Tanggapan Karyawan tentang Varibel Sosial

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel sosial yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 8 dibawah ini:



Tabel 4. 8  
Tanggapan Karyawan tentang Varibel Sosial

No.	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	3 sd < 6	0	0
2	Tidak Setuju	6 sd < 8	0	0
3	Ragu-ragu	8 sd < 10	12	16,0
4	Setuju	11 sd < 13	18	24,0
5	Sangat Setuju	13 sd 15	45	60,0
Jumlah			75	100,0

Sumber: Data Primer

Keterangan:

Batas maksimum : 15

Batas minimum : 3

Klasifikasi : 5

Range :  $15 - 3 = 12$

Interval :  $15/5 = 2,4$

Tabel 4. 8 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap variabel sosial seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum variabel sosial di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten dinilai baik oleh para karyawan, yaitu dengan perincian, 45 (60,0%) responden dengan respon yang sangat setuju terhadap pernyataan, 18 (24,0%) responden dengan respon setuju, dan 12 (16,0%) dengan respon ragu-ragu, sedangkan tidak ada jawaban responden yang responnya tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan. Dengan demikian secara umum, tanggapan

responden tentang variabel sosial di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, adalah baik.

### 3. Tanggapan Karyawan tentang Varibel Fisik

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel fisik yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 9 dibawah ini:

Tabel 4. 9  
Tanggapan Karyawan tentang Varibel Fisik

No.	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	3 sd < 6	2	2,7
2	Tidak Setuju	6 sd < 8	0	0,0
3	Ragu-ragu	8 sd < 10	13	17,3
4	Setuju	11 sd < 13	25	33,3
5	Sangat Setuju	13 sd 15	35	46,7
Jumlah			75	100,0

Sumber: Data Primer

Keterangan:

Batas maksimum : 15

Batas minimum : 3

Klasifikasi : 5

Range :  $15 - 3 = 12$

Interval :  $15/5 = 2,4$

Tabel 4. 9 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap variabel fisik seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum variabel fisik di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten dinilai baik oleh para karyawan, yaitu dengan

perincian, 35 (46,7%) responden dengan respon yang sangat setuju terhadap pernyataan, 25 (33,3%) responden dengan respon setuju, dan 13 (17,3%) dengan respon ragu-ragu, sedangkan jawaban responden yang responnya tidak baik melalui jawaban sangat tidak setuju terhadap pernyataan 2 responden (2,7%). Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang variabel fisik adalah baik.

#### 4. Tanggapan Karyawan tentang Varibel Finansial

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel finansial yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 10 dibawah ini:

Tabel 4. 10  
Tanggapan Karyawan tentang Varibel Finansial

No.	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	3 sd < 6	0	0,0
2	Tidak Setuju	6 sd < 8	4	5,3
3	Ragu-ragu	8 sd < 10	2	2,7
4	Setuju	11 sd < 13	29	38,7
5	Sangat Setuju	13 sd 15	40	53,3
Jumlah			75	100,0

Sumber: Data Primer

Keterangan:

Batas maksimum : 15

Batas minimum : 3

Klasifikasi : 5

Range :  $15 - 3 = 12$

Interval :  $15/5 = 2,4$

Tabel 4. 10 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang tanggapan terhadap variabel finansial seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum variabel finansial di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten dinilai baik oleh para karyawan, yaitu dengan perincian, 40 (53,3%) responden dengan respon yang sangat setuju terhadap pernyataan, 29 (38,7%) responden dengan respon setuju, dan 2 (2,7%) dengan respon ragu-ragu, sedangkan jawaban responden yang responnya tidak baik melalui jawaban tidak setuju terhadap pernyataan 4 responden (5,3%). Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang variabel finansial di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, adalah baik.

#### 4.1.3. Tanggapan Karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih Tentang Produktivitas Kerja

Tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja ini, diukur melalui angket dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir pertanyaan yang diperoleh dari hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 75 orang, memperlihatkan tanggapan mereka tentang produktivitas kerja.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk produktivitas kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel 4. 11 dibawah ini:

Tabel 4. 11  
Tanggapan tentang Produktivitas Kerja

No.	Kelompok Jawaban	Skor Nilai	Jawaban	
			Frek	%
1	Sangat Tidak Setuju	10 sd 18	0	0
2	Tidak Setuju	19 sd 26	0	0
3	Ragu-ragu	27 sd 34	2	2,7
4	Setuju	35 sd 42	53	70,7
5	Sangat Setuju	43 sd 50	20	26,7
Jumlah			75	100,0

Sumber: Data Primer

Keterangan:

Batas maksimum : 50

Batas minimum : 10

Klasifikasi : 5

Range :  $50 - 10 = 40$

Interval :  $40/5 = 8$

Tabel 4. 11 menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai tanggapan terhadap produktivitas kerja seperti terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara umum produktivitas kerja karyawan di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten dinilai baik, yaitu dengan perincian, 10 (26,7%) responden dengan respon yang sangat setuju, dan 53 (70,7%) responden dengan respon setuju, dan 2 responden (2,7%) ragu-ragu. Hasil penelitian juga menunjukkan tidak terdapat pernyataan responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan. Dengan demikian secara umum, tanggapan responden tentang produktivitas kerja di di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten ini, adalah baik.

## 4.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas data kuisisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa kuantitatif dengan alat-alat analisis secara statistik. Sebelum analisis kuantitatif dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah yang ditentukan sebagai berikut:

### 1. Menentukan variabel yang diamati

Dalam penelitian ini, variabel yang secara riil berhubungan dan dapat diperhitungkan meliputi:

- Variabel Dependen (Y)

Merupakan produktivitas kerja karyawan Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

- Variabel Independen (X)

Merupakan faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi nilai variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Variabel X terdiri dari:

$X_1$  = variabel psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

$X_2$  = variabel sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

$X_3$  = variabel fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan.

$X_4$  = variabel finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji.

2. Menghitung nilai dari masing-masing variabel yang diamati

Data yang diperoleh melalui kuisioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokkan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis kuantitatif.

3. Alat analisis yang digunakan

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian, digunakan alat statistik regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dan analisis korelasi untuk mengetahui derajat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis, juga untuk menghindari adanya kemungkinan kesalahan, maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Process for Social Science Versi. 10. 01 (SPSS)*.

Studi tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten yang dilakukan dengan menggunakan 75 responden ini, bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen yaitu kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial terhadap produktivitas kerja, disamping itu bertujuan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.2.1. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari Regresi Linear Berganda, yaitu merupakan proporsi prosentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y. Dari data input (seperti yang terlihat dalam lampiran regresi) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dengan menggunakan olah data SPSS (lampiran), maka menjadi:

$$Y = 1,962 + 0,196 X_1 + 0,034 X_2 + 0,042 X_3 + 0,192 X_4$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan sebesar 1,962 satuan apabila faktor variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$ , nol. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan tetap ada, walaupun tidak terdapat ada faktor-faktor kepuasan kerja.

Dari data di atas pula dapat dijabarkan bahwa produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,196 satuan apabila faktor psikologi meningkat 1 (satu) satuan apabila  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  konstan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologi positif terhadap produktivitas kerja.



Demikian juga halnya untuk faktor sosial, diketahui bahwa produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,034 satuan apabila faktor sosial meningkat 1 (satu) satuan apabila  $X_1$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  konstan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sosial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

Diketahui bahwa produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,042 satuan apabila faktor fisik meningkat 1 (satu) satuan apabila  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_4$  konstan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan. Dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,192 satuan apabila faktor finansial meningkat 1 (satu) satuan apabila  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  konstan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien regresi tertinggi diantara masing-masing unsur adalah faktor finansial. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemberian faktor finansial yang sesuai dengan keinginan karyawan akan berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja para karyawan. Dengan demikian maka pihak perusahaan harus jeli dalam memperhatikan pemenuhan faktor finansial untuk memperoleh kepuasan kerja, sehingga karyawan akan produktif.

#### 4.2.2. Analisa Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial

##### 1. Menghitung koefisien korelasi berganda ( $r$ )

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan

finansial ( $X_4$ ), terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

Persamaan korelasi berganda adalah:

$$R^2 = \frac{b \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum Y^2}$$

Melalui proses pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (lampiran), maka diperoleh hasil perhitungan nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar (0,235). Besarnya angka koefisien determinasi berganda tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan (*goodness of fit*) dari hubungan fungsi tersebut adalah (0,235) yang artinya secara statistik variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar (23,50%) dan sisanya (76,50%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

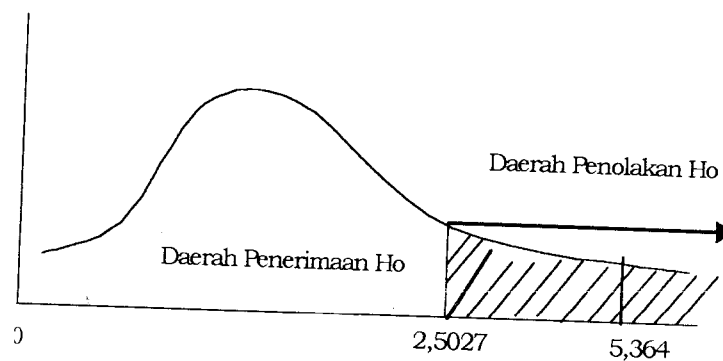
Dari hasil perhitungan di atas, maka nilai koefisien korelasi berganda sebesar (0,484) (lampiran) yang berarti hubungan antara variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial  $X_4$ )) terhadap produktivitas kerja cukup kuat.

Untuk menguji seberapa pengaruh variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) terhadap produktivitas kerja karyawan apakah nyata atau kebetulan maka perlu diuji dengan menggunakan uji Fisher (uji F-Statistik).

## 2. Pengujian Variabel Penjelasan dengan Uji Fisher (F-Statistik)

Uji F-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (produktivitas kerja) secara nyata/signifikan atau tidak.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS diketahui besarnya F-Statistik (5,364) (lampiran), sedangkan nilai F-Tabel dengan menggunakan  $\alpha$  (5%) dan derajat kebebasan df (4,70) diperoleh nilai F-Tabel sebesar 2,5027.



Gambar. 4. 1  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  terhadap Y

### 1) Hipotesis

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = \rho_4 = 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

$$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq \rho_4 \neq 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (variabel psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

2) Karena nilai F-Statistik 5,364 lebih besar dari nilai F-Tabel 2,5027 maka  $H_0$  ditolak.

3) Kesimpulan:

Secara bersama-sama variabel independen (faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_4$ )) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten secara nyata (signifikan). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan/nyata dari kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, adalah terbukti.

#### 4.2.3. Menghitung koefisien korelasi parsial

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung hubungan masing-masing variabel terhadap variabel dependen secara murni, jika variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS (lampiran) diperoleh hasil korelasi parsial sebagai berikut:

##### 1. Untuk Faktor Psikologi ( $X_1$ )

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial sebesar (0,240). Secara teori, angka ini

menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen faktor psikologi mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar 24,00%.

2. Untuk Faktor Sosial ( $X_2$ )

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial sebesar (0,050). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen faktor sosial mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar 5,00%.

3. Untuk Faktor Fisik ( $X_3$ )

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial sebesar (0,084). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen faktor fisik mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar 8,40%.

4. Untuk Faktor Finansial ( $X_4$ )

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS (lampiran), diperoleh nilai Koefisien Korelasi Parsial sebesar (0,306). Secara teori, angka ini menunjukkan besarnya variasi dari variabel independen faktor finansial mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja karyawan sebesar 30,60%.

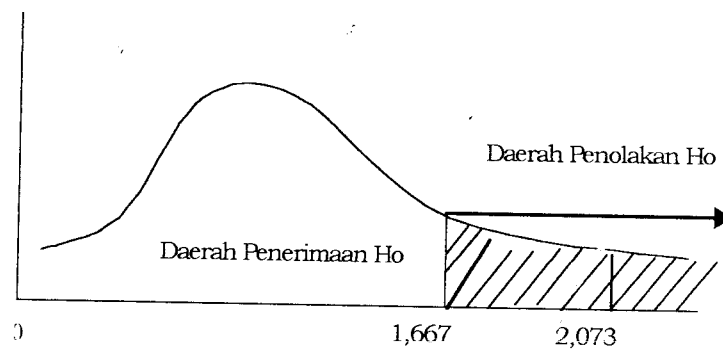
4.2.4. Pengujian/Variabel Penjelas Secara Individual (Uji t-Statistik)

Uji t-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen kepuasan kerja karyawan yang meliputi faktor psikologi ( $X_1$ ), sosial ( $X_2$ ), fisik

( $X_3$ ), dan dilogue  $X_4$  secara individual (dengan mengasumsikan variabel yang lain konstan) mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

1. Uji t terhadap  $\rho_1$  (faktor psikologi)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk faktor psikologi adalah sebesar 2,073. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 71$ , maka diperoleh nilai t-tabel (lampiran) sebesar 1,667



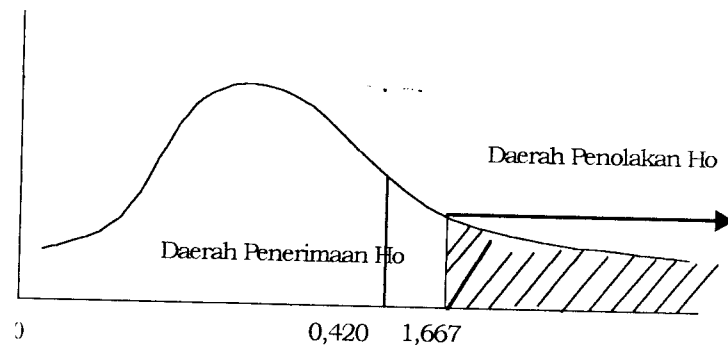
Gambar. 4. 2  
Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$   
Uji t-Statistik Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

Karena nilai t-hitung = 2,073 lebih besar dari t-tabel = 1,667, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa faktor psikologi ( $X_1$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen produktivitas kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) faktor psikologi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

2. Uji t terhadap  $\rho_2$  (faktor sosial)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk faktor sosial adalah sebesar 0,420. Sedangkan nilai t tabel

dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 71$ , maka diperoleh nilai t-tabel (lampiran) sebesar 1,667.

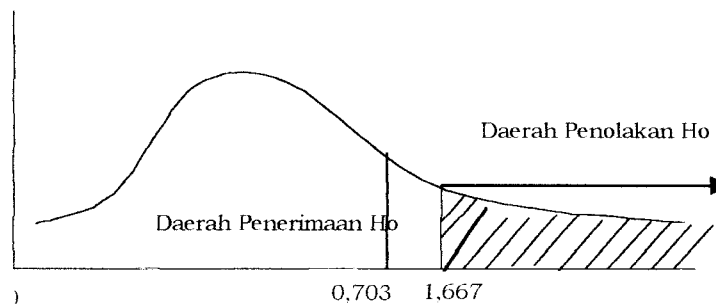


Gambar. 4. 3  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji t-Statistik Variabel  $X_2$  terhadap Y

Karena nilai t-hitung = 0,420 lebih kecil dari t-tabel = 1,667, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa faktor sosial ( $X_2$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen produktivitas kerja karyawan diterima. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) faktor sosial tidak mempengaruhi besarnya produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

### 3. Uji t terhadap $\rho_3$ (faktor fisik)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai t untuk faktor fisik adalah sebesar 0,703. Sedangkan nilai t tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 71$ , maka diperoleh nilai t-tabel (lampiran tabel) sebesar 1,667.

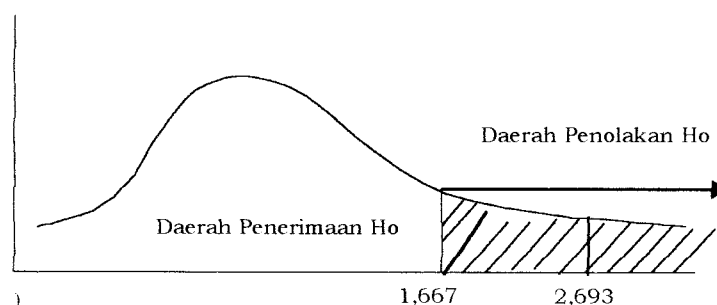


Gambar. 4. 4  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji t-Statistik Variabel  $X_3$  terhadap Y

Karena nilai  $t$ -hitung = 0,703 lebih besar dari  $t$ -tabel = 1,667, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa faktor fisik ( $X_3$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen produktivitas kerja karyawan diterima. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) faktor fisik tidak mempengaruhi besarnya produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

#### 4. Uji t terhadap $\rho_4$ (faktor finansial)

Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS (lampiran) diketahui nilai  $t$  untuk faktor finansial adalah sebesar 2,693. Sedangkan nilai  $t$  tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 71$ , maka diperoleh nilai  $t$ -tabel (lampiran) sebesar 1,667.



Gambar. 4. 5  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji t-Statistik Variabel  $X_4$  terhadap Y



Karena nilai  $t$ -hitung = 2,693 lebih besar dari  $t$ -tabel = 1,667, maka hipotesa nol yang menyatakan bahwa faktor finansial ( $X_4$ ) secara individual tidak mempengaruhi besarnya variabel dependen produktivitas kerja karyawan ditolak. Kesimpulan dari perhitungan ini adalah secara nyata (signifikan) faktor finansial mempengaruhi besarnya produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten.

#### 4.2.5. Rekapitulasi Hasil Analisis Korelasi Parsial

Untuk mempermudah dalam mengamati hasil analisis korelasi parsial di atas, berikut disajikan rangkuman hasil analisis korelasi parsial yang tersaji dalam tabel 4. 12.

Tabel 4. 12  
Rangkuman Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Variabel	r	t-hitung	t-tabel	Keterangan
$X_1$ (Psikologi)	0,240	2,073	1,667	Berpengaruh
$X_2$ (Sosial)	0,050	0,420	1,667	Tidak Berpengaruh
$X_3$ (Fisik)	0,078	0,703	1,667	Tidak Berpengaruh
$X_4$ (Finansial)	0,306	2,693	1,667	Berpengaruh

Dari tabel diatas, terlihat bahwa faktor sosial ( $X_2$ ) dan fisik ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t$ -hitung yang lebih kecil daripada nilai  $t$ -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa faktor sosial dan fisik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata (signifikan). Sedangkan faktor psikologi ( $X_1$ ) dan finansial ( $X_4$ ) mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$ -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa faktor psikologi dan finansial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata (signifikan). Dan jika dilihat berdasarkan nilai  $t$  tersebut, maka nilai  $t$  terbesar adalah faktor finansial. Berdasarkan penelitian ini diketahui faktor yang

paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten adalah finansial. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Sebagai tahap akhir penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten ini, maka perlu dikemukakan hasil penelitian yang terangkum dalam penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari sampel karyawan yang berjumlah 75 responden, melalui kuisisioner di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa karyawan yang bekerja di Pabrik Selimut Kapas Putih di Klaten adalah mayoritas wanita (53,3%), dengan tingkat usia antara 20 sampai dengan 29 tahun (52,0%), pendidikan Sekolah Dasar (44,0%), dengan status kawin (65,3), jumlah tanggungan keluarga 1 – 2 orang (42,7%) dan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun (49,3%)

Mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi faktor psikologi, sosial, fisik dan finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda atau ( $r$ ) sebesar 0,484, hal ini berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 48,40%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Flippo E.B. (1987). *Manajemen Personalia*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Heidjrachman dan Husnan S. (1995). *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mulyono M. (1993). *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustafa Z. (1992). *Pengantar Statistik Deskriptif*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE UII.
- Nasir M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robet L. Mathis (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salmba Empat.
- Sigit S. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan FE Universitas Sarjanawiyata.
- Simamora H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sinungan, M (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supranto J. (1997). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprihanto J. (1987). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Singarimbun M. dan Efendi S. (1989). *Metode penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3 ES.
- Tohari, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tulus M.A. (1992). *Manajemen, Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

***LAMPIRAN***

### Karakteristik Karyawan

1. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
2. Umur : a. Kurang dari 20 th c. 30 – 39 tahun  
b. 20 – 29 tahun d. 40 tahun/lebih
3. Pendidikan : a. SD c. SLTA  
b. SLTP d. PT
4. Status perkawinan : a. Kawin b. Tidak Kawin  
c. Duda/Janda
5. Jumlah tanggungan : a. Tidak ada c. 3, 4 orang  
b. 1, 2 orang d. 5 orang/lebih
6. Masa kerja : a. Kurang dari 1 tahun c. 6 – 10 tahun  
b. 1 – 5 tahun d. Lebih 10 tahun

## Daftar Kuesioner

No	Pertanyaan					
<b>Kepuasan Kerja</b>						
<b>Psikologi</b>						
1.	Saya mempunyai tanggung jawab tinggi pada pekerjaan.	SS	S	R	TS	STS
2.	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.	SS	S	R	TS	STS
3.	Saya selalu mengutamakan kedisiplinan kerja.	SS	S	R	TS	STS
<b>Sosial</b>						
4.	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	SS	S	R	TS	STS
5.	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan dari bidang atau departemen lain.	SS	S	R	TS	STS
6.	Di tempat kerja atasan dan bawahan terjalin hubungan yang baik dan akrab.	SS	S	R	TS	STS
<b>Fisik</b>						
7.	Di tempat kerja kebijaksanaan pengaturan waktu istirahat sudah berjalan baik.	SS	S	R	TS	STS
8.	Di tempat kerja karyawan diikuti program asuransi kesehatan.	SS	S	R	TS	STS
9.	Di tempat kerja saya, keadaan ruangan kerja nyaman.	SS	S	R	TS	STS
<b>Finansial</b>						
10.	Gaji yang saya dapatkan tiap bulan dari perusahaan, sudah sesuai dengan kemampuan yang saya keluarkan.	SS	S	R	TS	STS
11.	Kepuasan kerja saya akan meningkat, jika perusahaan memberikan berbagai fasilitas pada saya.	SS	S	R	TS	STS
12.	Kepuasan kerja saya akan meningkat, jika perusahaan memberikan tunjangan kesehatan.	SS	S	R	TS	STS
<b>Produktivitas Kerja</b>						
1.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	SS	S	R	TS	STS
2.	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	SS	S	R	TS	STS
3.	Karyawan selalu taat pada kebijakan perusahaan	SS	S	R	TS	STS
4.	Perhatian Karyawan terhadap keselamatan kerja sangat baik	SS	S	R	TS	STS
5.	Karyawan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
6.	Karyawan selalu cepat dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
7.	Karyawan selalu mempunyai sikap yang baik dalam berkomunikasi dengan atasan	SS	S	R	TS	STS
8.	Karyawan selalu membina hubungan yang baik dengan pimpinan di luar pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
9.	Karyawan selalu tepat dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
10.	Karyawan selalu menerima perubahan di tempat kerja	SS	S	R	TS	STS

Data Hasil Kuisioner

No	Karakteristik						Psikologi						Sosial						Fisik					
	I	II	III	IV	V	VI	1	2	3	Jml	Rerata	Ket	4	5	6	Jml	Rerata	Ket	7	8	9	Jml	Rerata	Ket
1	2	2	1	1	1	2	5	5	5	15	5,00	5	4	5	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,33	5
2	2	4	1	1	2	4	4	5	5	14	4,67	5	4	5	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,33	5
3	2	4	2	1	2	2	5	5	5	15	5,00	5	4	5	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,33	5
4	2	4	1	2	3	2	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4	2	2	4	8	2,67	3
5	1	4	3	1	3	2	5	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
6	1	3	1	1	2	2	4	4	5	13	4,33	5	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
7	1	3	1	2	3	4	5	5	5	15	5,00	5	1	4	4	9	3,00	3	4	4	4	12	3,67	4
8	1	4	1	1	3	4	4	4	4	12	4,00	4	4	5	5	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
9	2	4	3	1	3	2	5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	15	5,00	5
10	2	4	4	1	2	4	4	5	5	14	4,67	5	4	5	5	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
11	1	2	2	1	3	4	5	4	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
12	2	3	3	1	2	3	5	5	5	15	5,00	5	4	5	4	13	4,33	5	5	5	5	15	5,00	5
13	2	2	2	2	1	2	4	4	4	12	4,00	4	4	5	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,33	5
14	2	2	1	1	2	2	5	4	5	14	4,67	5	5	5	4	14	4,67	5	2	1	1	4	2,67	3
15	2	2	1	2	1	2	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
16	2	3	3	1	1	3	4	4	4	12	4,00	4	5	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
17	2	4	2	1	3	4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	5	13	4,33	5	1	2	4	7	2,67	3
18	1	2	2	2	2	2	5	2	5	12	4,00	4	2	4	4	10	3,33	3	4	4	4	12	3,67	4
19	2	2	1	1	2	2	4	4	4	12	4,00	4	5	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
20	2	2	1	1	2	2	5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	15	5,00	5	2	2	1	5	3,00	3
21	1	3	2	3	2	3	4	5	4	13	4,33	5	5	4	4	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5
22	1	3	2	3	2	2	5	4	4	13	4,33	5	5	4	4	13	4,33	5	4	4	4	14	4,67	5
23	2	2	2	3	1	2	5	4	4	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5	4	4	3	11	4,33	5
24	2	4	1	1	3	4	5	4	5	14	4,67	5	4	5	5	14	4,67	5	2	4	3	9	3,67	4
25	1	2	2	1	2	3	5	5	5	15	5,00	5	1	4	3	8	2,67	3	3	2	4	9	2,67	3
26	1	2	3	1	4	3	5	3	5	12	4,00	4	3	4	3	10	3,33	3	1	1	1	3	1,67	1
27	2	3	2	1	4	4	5	3	4	12	4,00	4	3	4	4	11	3,67	4	2	2	4	8	2,67	3
28	1	2	2	2	1	2	5	5	4	14	4,67	5	5	4	3	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
29	2	3	2	1	3	1	5	5	5	15	5,00	5	4	5	5	14	4,67	5	3	4	4	11	4,00	4
30	2	3	2	1	3	2	5	5	4	14	4,67	5	5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	12	4,33	5
31	2	2	3	2	1	2	5	4	4	13	4,33	5	5	4	5	14	4,67	5	2	4	2	8	3,67	4
32	1	3	3	1	3	1	5	4	4	13	4,33	5	5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	12	4,33	5
33	1	2	3	3	3	3	5	4	4	13	4,33	5	5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	12	4,33	5
34	2	2	1	1	2	2	5	5	5	15	5,00	5	4	5	5	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
35	1	2	1	2	2	2	5	5	5	15	5,00	5	4	5	5	14	4,67	5	2	4	4	10	3,67	4
36	1	2	1	1	2	3	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
37	2	4	1	1	3	3	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4



Data Hasil Kuisioner

38	1	2	1	2	1	2	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	12	4,00	4	2	2	4	4	8	2,67	3
39	1	2	1	1	2	2	5	5	4	15	5,00	5	4	4	2	3	9	3,00	3	5	5	3,00	3	5	5	5	15	4,33	5
40	1	2	1	1	2	2	5	5	5	15	5,00	5	1	4	4	5	10	3,33	3	5	5	3,33	3	5	5	5	15	4,33	5
41	1	3	1	2	2	4	4	4	4	13	4,33	5	4	4	4	4	12	4,00	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
42	1	3	1	2	3	1	5	5	1	15	5,00	5	1	4	4	4	9	3,00	3	4	4	3,00	3	4	4	4	12	4,00	4
43	1	4	1	2	3	1	4	4	4	12	4,00	4	4	4	5	5	14	4,67	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	3,67	4
44	2	4	3	1	3	2	5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	5	15	5,00	5	4	15	5,00	5	5	4	4	12	4,33	5
45	2	4	4	2	2	1	4	5	4	14	4,67	5	4	5	5	5	14	4,67	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,00	4
46	1	2	2	1	3	4	5	4	4	13	4,33	5	4	4	4	4	12	4,00	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,33	5
47	2	3	2	1	2	3	5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	13	4,33	5	5	15	5,00	5	5	5	5	15	5,00	5
48	2	2	2	2	1	2	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	12	4,00	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,33	5
49	2	2	1	1	2	2	5	4	4	14	4,67	4	4	4	5	4	13	4,33	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,33	5
50	2	2	1	2	1	2	5	4	4	14	4,67	5	5	5	5	4	14	4,67	5	2	1	4	2	1	1	4	2,67	3	
51	2	3	1	1	1	3	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	12	4,00	4	4	12	4,00	4	4	4	4	12	4,00	4
52	2	4	2	1	3	4	4	4	4	12	4,00	4	5	5	5	4	14	4,67	5	4	14	4,67	5	4	4	4	12	3,67	4
53	1	2	3	1	4	2	5	2	4	12	4,00	4	4	4	4	5	13	4,33	5	1	13	4,33	5	1	2	4	7	2,67	3
54	2	2	1	2	2	2	4	4	4	10	3,33	3	4	4	4	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3	4	4	4	12	3,67	4
55	2	2	1	2	2	2	5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	15	5,00	5	2	2	15	5,00	5	2	2	1	5	3,00	3
56	1	3	2	1	4	3	4	5	5	13	4,33	5	5	5	4	13	4,33	5	4	4	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5
57	1	3	3	1	2	4	5	4	4	13	4,33	5	5	5	4	13	4,33	5	4	4	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5
58	2	2	3	2	1	2	5	4	4	13	4,33	5	5	4	4	14	4,67	5	4	4	14	4,67	5	4	5	5	14	4,67	5
59	2	4	1	1	3	4	5	4	4	14	4,67	5	4	4	5	14	4,67	5	4	4	14	4,67	5	4	4	3	11	4,33	5
60	1	2	2	2	1	3	5	5	5	15	5,00	5	4	4	5	14	4,67	5	4	4	14	4,67	5	4	4	3	9	3,67	4
61	1	2	2	2	2	3	5	5	1	12	4,00	4	1	4	3	8	2,67	3	2	4	12	4,00	4	2	4	9	2,67	3	
62	2	3	3	1	2	4	5	3	4	12	4,00	4	3	4	4	10	3,33	3	3	3	10	3,33	3	1	1	1	3	1,67	1
63	1	2	3	2	1	3	5	5	4	12	4,00	4	3	4	4	11	3,67	4	2	2	11	3,67	4	2	2	4	8	2,67	3
64	2	3	2	1	3	1	5	5	4	14	4,67	5	5	4	3	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4	4
65	2	3	2	1	3	1	5	5	4	15	5,00	5	4	5	5	14	4,67	5	3	4	14	4,67	5	4	4	11	4,00	4	4
66	2	2	3	2	1	2	5	4	4	14	4,67	5	5	5	5	15	5,00	5	4	4	15	5,00	5	4	4	12	4,33	5	5
67	1	3	2	1	3	4	5	4	4	13	4,33	5	5	4	5	14	4,67	5	2	4	14	4,67	5	2	4	8	3,67	4	4
68	1	2	3	2	3	3	5	4	4	13	4,33	5	5	5	5	15	5,00	5	4	4	15	5,00	5	4	4	12	4,33	5	5
69	2	2	1	1	2	2	5	5	4	15	5,00	5	5	4	5	14	4,67	5	4	4	15	5,00	5	4	4	12	4,33	5	5
70	1	2	1	1	1	2	4	4	5	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5	4	4	14	4,67	5	4	4	12	4,33	5	5
71	1	2	1	1	2	3	4	4	5	13	4,33	5	4	5	5	14	4,67	5	4	4	14	4,67	5	4	4	12	4,33	5	5
72	2	4	1	1	2	3	4	4	5	13	4,33	5	4	4	4	14	4,67	5	2	4	14	4,67	5	2	4	10	3,67	4	4
73	1	2	1	2	3	3	5	4	4	13	4,33	5	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4	4
74	1	2	1	1	2	2	5	4	4	14	4,67	5	4	4	4	12	4,00	4	4	4	14	4,67	5	4	4	12	4,00	4	4
75	1	2	1	1	2	2	4	4	5	13	4,33	5	4	2	3	9	3,00	3	5	2	9	3,00	3	5	5	8	2,67	3	3
										13	4,33	5	1	4	5	10	3,33	3	5	5	15	5,00	5	5	5	15	4,33	5	5
										13	4,33	5	4	4	5	10	3,33	3	5	5	15	5,00	5	5	5	15	4,33	5	5

Data Hasil Kuisioner

Finansial										Produktivitas Kerja									
10	11	12	Jml	Rerata	Ket	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml	Rerata	Ket	
5	5	5	15	5,00	5	4	2	4	5	5	5	5	5	2	4	46	4,10	4	
4	5	5	14	4,67	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	5	47	4,20	5	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	51	4,70	5	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40	3,60	4	
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	45	4,00	4	
4	5	3	12	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	49	4,50	5	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	48	4,40	5	
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,00	4	
4	5	5	14	4,67	5	5	1	4	4	5	5	5	4	3	4	45	4,00	4	
4	4	4	12	4,00	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	44	4,00	4	
4	5	5	14	4,67	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	49	4,40	5	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00	4	
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,00	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4,10	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3,80	4	
4	5	5	14	4,67	5	2	4	4	4	4	5	5	4	2	4	43	3,80	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	42	3,80	4	
4	4	3	11	3,67	4	2	3	5	4	4	4	5	4	2	3	40	3,60	4	
5	5	5	15	5,00	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4,90	5	
4	4	4	12	4,00	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	46	4,20	5	
3	4	4	11	3,67	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	45	4,10	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	44	4,00	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	44	4,00	4	
4	4	2	10	3,33	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	5	41	3,80	4	
5	5	5	15	5,00	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	44	3,90	4	
5	5	5	15	5,00	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44	3,90	4	
5	5	4	14	4,67	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	46	4,10	4	
5	5	5	15	5,00	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	48	4,30	5	
5	5	5	15	5,00	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	5	49	4,40	5	
5	4	4	13	4,33	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	40	3,50	4	
5	5	5	15	5,00	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	47	4,20	5	
5	5	5	15	5,00	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	47	4,20	5	
5	4	4	13	4,33	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	41	3,60	4	
5	4	4	13	4,33	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	39	3,40	4	
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,90	4	
5	5	5	15	5,00	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	39	3,40	4	

Data Hasil Kuisisioner

5	5	4	14	4,67	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	44	3,90	4
4	2	1	7	2,33	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	35	3,30	3
1	2	4	7	2,33	2	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	37	3,50	4
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	4,00	4
4	5	3	12	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	49	4,50	5
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	4,40	5
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,00	4
4	5	5	14	4,67	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	45	4,00	4
4	4	4	12	4,00	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4,00	4
4	5	5	14	4,67	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	49	4,40	5
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00	4
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,00	4
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	45	4,00	4
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4,10	4
4	4	4	12	4,00	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3,80	4
4	5	5	14	4,67	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	43	3,80	4
4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	42	3,80	4
4	4	4	11	3,67	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40	3,60	4	
5	5	5	15	5,00	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4,90	5
4	4	4	12	4,00	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	46	4,20	5
3	4	4	11	3,67	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	45	4,10	4
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	4,00	4
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	44	4,00	4
4	4	4	12	4,00	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44	4,00	4
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4,00	4
5	5	5	15	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	3,80	4
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3,90	4
5	5	5	15	5,00	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	3,90	4
5	5	4	14	4,67	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46	4,10	4
5	5	5	15	5,00	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	48	4,30	5
5	5	5	15	5,00	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	49	4,40	5
5	4	4	13	4,33	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	40	3,50	4
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4,20	5
5	5	5	15	5,00	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4,20	5
5	4	4	13	4,33	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	41	3,60	4
5	4	4	13	4,33	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	39	3,40	4
4	4	4	12	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3,90	4
5	5	5	15	5,00	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,40	4
5	5	4	14	4,67	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44	3,90	4
4	2	1	7	2,33	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	35	3,30	3
1	2	4	7	2,33	2	1	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	37	3,50	4

## Correlations

Correlations

		a1	a2	a3	a
a1	Pearson Correlation	1	,140	,219	,493**
	Sig. (2-tailed)	,	,462	,246	,006
	N	30	30	30	30
a2	Pearson Correlation	,140	1	,299	,843**
	Sig. (2-tailed)	,462	,	,108	,000
	N	30	30	30	30
a3	Pearson Correlation	,219	,299	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,246	,108	,	,000
	N	30	30	30	30
a	Pearson Correlation	,493**	,843**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,
	N	30	30	30	30

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

## Correlations

Correlations

		b1	b2	b3	b
b1	Pearson Correlation	1	,211	,041	,802
	Sig. (2-tailed)	,	,263	,829	,000
	N	30	30	30	30
b2	Pearson Correlation	,211	1	,326	,911**
	Sig. (2-tailed)	,263	,	,079	,000
	N	30	30	30	30
b3	Pearson Correlation	,041	,326	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,829	,079	,	,000
	N	30	30	30	30
b	Pearson Correlation	,802	,911**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	30	30	30	30

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

## Correlations

Correlations

		c1	c2	c3	c
c1	Pearson Correlation	1	,322	,382*	,684**
	Sig. (2-tailed)		,083	,037	,000
	N	30	30	30	30
c2	Pearson Correlation	,322	1	,164	,813**
	Sig. (2-tailed)	,083		,387	,000
	N	30	30	30	30
c3	Pearson Correlation	,382*	,164	1	,634**
	Sig. (2-tailed)	,037	,387		,000
	N	30	30	30	30
c	Pearson Correlation	,684**	,813**	,634**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

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

## Correlations

Correlations

		d1	d2	d3	d
d1	Pearson Correlation	1	-,201	-,201	,678**
	Sig. (2-tailed)		,287	,286	,000
	N	30	30	30	30
d2	Pearson Correlation	-,201	1	,419*	,415*
	Sig. (2-tailed)	,287		,021	,022
	N	30	30	30	30
d3	Pearson Correlation	-,201	,419*	1	,506**
	Sig. (2-tailed)	,286	,021		,004
	N	30	30	30	30
d	Pearson Correlation	,678**	,415*	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,004	
	N	30	30	30	30

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

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

## Reliability

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 3

Alpha = ,6182

## Reliability

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

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 3

Alpha = ,6171

## Reliability

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

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0                      N of Items = 3

Alpha = ,6776

## Reliability

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

—

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0                      N of Items = 3

Alpha = ,6196

## Frequency Table

### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	35	46,7	46,7	46,7
Wanita	40	53,3	53,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 29 tahun	39	52,0	52,0	52,0
30 - 40 tahun	20	26,7	26,7	78,7
> 40 tahun	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	33	44,0	44,0	44,0
SLTP	23	30,7	30,7	74,7
SLTA	17	22,7	22,7	97,3
PT	2	2,7	2,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

### Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	49	65,3	65,3	65,3
Tidak Kawin	22	29,3	29,3	94,7
Duda/Janda	4	5,3	5,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	



### Jumlah Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Ada	15	20,0	20,0	20,0
	1,2 orang	32	42,7	42,7	62,7
	3,4 orang	24	32,0	32,0	94,7
	5 orang/lebih	4	5,3	5,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	7	9,3	9,3	9,3
	1 - 5 tahun	37	49,3	49,3	58,7
	6 - 10 tahun	16	21,3	21,3	80,0
	> 10 tahun	15	20,0	20,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

## Frequency Table

### Psikologi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	29,3	29,3	29,3
	Sangat Setuju	53	70,7	70,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	12	16,0	16,0	16,0
	Setuju	18	24,0	24,0	40,0
	Sangat Setuju	45	60,0	60,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Fisik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Ragu-ragu	13	17,3	17,3	20,0
	Setuju	25	33,3	33,3	53,3
	Sangat Setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Finansial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,3	5,3	5,3
	Ragu-ragu	2	2,7	2,7	8,0
	Setuju	29	38,7	38,7	46,7
	Sangat Setuju	40	53,3	53,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

### Produktivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	53	70,7	70,7	73,3
	Sangat Setuju	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Finansial, Psikologi, Fisik, <sup>a</sup> Sosial		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 <sup>a</sup>	,235	,191	,30818

a. Predictors: (Constant), Finansial, Psikologi, Fisik, Sosial

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,038	4	,509	5,364	,001 <sup>a</sup>
	Residual	6,648	70	,095		
	Total	8,686	74			

a. Predictors: (Constant), Finansial, Psikologi, Fisik, Sosial

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1,962	,497		3,948	,000			
Psikologi	,196	,095	,222	2,073	,042	,256	,240	,217
Sosial	3,484E-02	,083	,062	,420	,676	,299	,050	,044
Fisik	4,290E-02	,061	,093	,703	,484	,078	,084	,074
Finansial	,192	,071	,380	2,693	,009	,400	,306	,282

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja