

Em.  
658-31922  
mel  
p

TIDAK BOLEH  
DI FOTO COPY

'96 **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
KABUPATEN DATI II MAGELANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata I pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang



No. INV.	048 / e / 101
Th. Angg.	1998
PARAF.	PR
KOM/98	
TGL. 9-9-97	

Nama : Romantika Triana Meladewi  
NIM : 91.30.972  
NIRM : 91.6.111.02016.50037  
Jurusan : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG  
1996**

TGL. TERIMA	9-8-96
NO. INV.	190/e/96
PARAF	PR

ABSTRAKSI

Setiap perusahaan baik yang profit maupun non-profit motive, akan selalu berusaha agar produktivitas tenaga kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal. Untuk hal tersebut, setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawannya. Pencapaian terhadap produktivitas kerja memiliki berbagai dimensi positif, baik bagi perusahaan maupun individu karyawan yang terlibat didalamnya. Bagi perusahaan, produktivitas yang tinggi akan berarti sebagai tercapainya keuntungan produksi secara optimal, sedangkan bagi individu karyawan, disamping akan berhasil memacu tingkat produksi perusahaan, juga mampu mengangkat kondisi kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Produktivitas dengan dimensi fisik mengacu pada pencapaian target produksi, sedangkan produktivitas dengan dimensi psikologis lebih mengacu pada pencapaian kondisi psikologis yang kondusif bagi kerja dan usaha karyawan. Bagi seorang pemimpin organisasi, penekanan terhadap kedua aspek produktivitas ini memiliki bobot yang sama, dalam arti tiada yang harus diprioritaskan antara keduanya. Pendekatan terhadap pencapaian target produksi dan usaha menciptakan hubungan kemanusiaan antara mereka yang terlibat di dalam proses produksi, merupakan hal yang sama pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan tidak mungkin dapat mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya apabila tidak memperhatikan faktor manusianya. Pimpinan perusahaan harus bekerjasama dengan para karyawannya, dan memperlakukan mereka sebagaimana mestinya. Hal ini didasarkan bahwa karyawan selaku pribadi memiliki perasaan, keinginan, cita-cita, latar belakang dan adat istiadat yang berbeda, sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan tersebut, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja yang merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan, maka upaya untuk mencapai suatu kondisi tingkat kepuasan kerja yang optimal pada para karyawan, hal tersebut harus senantiasa dilakukan. Dalam hal ini terdapat banyak faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan, baik secara internal maupun eksternal. Secara eksternal, tingkat kepuasan kerja sangatlah dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang terdapat di dalam perusahaan. Sedangkan secara eksternal, maka kondisi tersebut ditentukan oleh segala faktor yang terdapat diluar lingkungan perusahaan. Di samping kedua aspek pengaruh tersebut, maka masih terdapat satu aspek lain yang dipandang cukup dominan dalam rangka pembentukan kondisi kepuasan kerja yang tinggi, yaitu faktor

psikologis dari karyawan.

Berdasarkan *sigi* yang telah dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang, maka dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari tingkat pemenuhan keinginan individu dan taraf kesenangannya terhadap pelaksanaan kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Dari hasil survei, dianggap tingkat kepuasan kerja para karyawan di lokasi penelitian menunjuk pada kondisi yang masih belum optimal. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja yang *an-sich* belum sesuai dengan kriteria teori yang berlaku.

Mengacu pada uraian di atas, maka melahirkan hipotesis bahwa *secara bersama-sama kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*. Sedangkan sampel yang diambil sebagai responden adalah sejumlah 40 orang, dengan memakai alat ukur statistik korelasi product moment, regresi berganda dan koefisien determinasi.

Perhitungan dengan korelasi product moment menunjukkan harga  $r_{y1} > r_{15\%}$ . Dengan demikian hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan* diterima secara statistik dengan taraf cukup signifikan.

Perhitungan dengan korelasi product moment menunjukkan harga  $r_{y2} > r_{15\%}$ . Dengan demikian hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan* diterima secara statistik dengan taraf cukup signifikan.

Perhitungan dengan regresi berganda menghasilkan harga F-test  $> F_{15\%}$ . Dengan demikian hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa secara bersama-sama kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Magelang* diterima secara statistik dengan derajat yang cukup signifikan.

Perhitungan dengan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja dapat dikata relatif kecil, sehingga secara sebaliknya menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas lain di luar keduanya sangat dominan. Adapun variabel bebas lain tersebut, antara lain ; motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, efektivitas komunikasi organisasi, efektivitas komunikasi interpersonal, kohesivitas kelompok kerja, tingkat pendidikan karyawan, intensitas latihan/ketrampilan kerja, serta sosio kultur yang melatarbelakangi karyawan. Pengetahuan terhadap keberadaan variabel bebas lain ini sangat berguna bagi kepentingan penelitian pengembangan (*development research*). Melalui studi penelitian pengembangan ini maka dapat diharapkan permasalahan mengenai kepuasan kerja akan mendapatkan suatu solusi yang komprehensif dan integral.

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disahkan oleh panitia penguji dalam sidang :

Hari : Sabtu

Tanggal : 29 Juni 1996

Yang bertanda tangan di bawah ini panitia penguji.

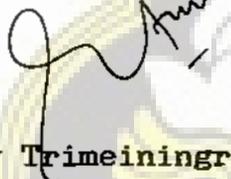
Penguji I

Penguji II

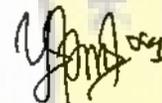
Penguji III



(Drs. L. Suryanto)



(Eny Trimeiningrum, SE)



(Yus Endra R. SE)

Mengetahui

Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

Dekan,



(Drs. Alex Emyll, MSP)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**N a m a** : Romantika Triana Meladewi  
**N I M** : 91.30.972  
**N I R M** : 91.6.111.02016.50037  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Jurusan** : Manajemen  
**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan  
Jaminan Sosial terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan pada PDAM  
Kabupaten Dati II Magelang

Semarang, Juni 1996

Disetujui

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dra. Rustina Untari, MSIE



Eny Trimeiningrum, SE

---

## KATA PENGANTAR

---

Berkat rahmat Allah S.W.T., maka selesai sudah pembuatan laporan ilmiah yang berjudul *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*.

Untuk penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan serta bantuan moral dari pihak yang bersangkutan, sesuai dengan keperluan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibu Dra. Rustina Untari, MSIE., selaku dosen pembimbing I yang telah rela mengorbankan pikiran dan waktu untuk membimbing sampai selesainya skripsi ini.
2. Ibu Eny Trimeiningrum, SE., selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar dan tekun memberikan pengarahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ir. Djoni Supardi, selaku Direktur Teknik Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang, yang telah berbaik hati memberikan data yang penulis perlukan, sehingga penulis mampu merangkumkannya ke dalam penulisan ilmiah ini.
4. Bapak dan Ibu tercinta serta saudara-saudaraku yang rukun di rumah, yang tanpa pernah rasa mengeluh selalu mendukung moralku hingga selesainya skripsi.

5. Rekan-rekan Pleburan dan Sisingamangaraja yang dengan antusias memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Segenap pihak, rekan dan sejawat yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu moral maupun material kepada penulis.

Apabila dalam penulisan ini banyak ditemukan adanya kesalahan dan kekurangan, dengan rendah hati penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis merasa senang untuk menerima saran ataupun kritik yang bersifat konstruktif dari semua pihak.

Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat berguna bagi segenap pihak yang membaca dan kebetulan berkompeten dengan topik yang dibahas didalamnya, untuk dijadikan referensi ilmiah.

Semarang, 11 Juni 1996

Penulis,

Romantika Triana Meladewi

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAKSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pembatasan Masalah .....	4
C. Perumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
D.1. Tujuan Penelitian .....	5
D.2. Kegunaan Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Tinjauan Pustaka .....	9
A.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
A.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	10
A.3. Gejala Ketidakpuasan Kerja .....	11
A.4. Kepuasan Kerja dan Kebutuhan Karyawan .....	12
A.5. Pengertian Lingkungan Kerja .....	14
A.6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
A.7. Pengertian Jaminan Sosial .....	18

A.8. Tujuan Jaminan Sosial bagi Perusahaan .	18
A.9. Jenis-jenis Jaminan Sosial .....	20
B. Kerangka Pemikiran .....	26
C. Hipotesa .....	29
D. Definisi Operasional .....	30
BAB III METODE PENELITIAN .....	32
A. Lokasi Penelitian .....	32
B. Teknik Sampling .....	32
C. Metode Pengumpulan Data .....	34
D. Metode Analisa Data .....	35
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN DAERAH TINGKAT II MAGELANG DAN TEMUAN PENELITIAN .....	43
A. Sejarah Berdirinya .....	43
B. Struktur Organisasi .....	45
C. Temuan Penelitian .....	55
C.1. Gambaran Umum Responden .....	56
C.2. Keadaan Lingkungan Kerja .....	62
C.3. Jaminan Sosial .....	64
C.4. Kepuasan Kerja .....	66
D. Pengujian Reliabilitas .....	68
E. Pengujian Validitas .....	69
F. Pengujian Hipotesis .....	71
F.1. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan .....	72

F.2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap	
Kepuasan Kerja .....	74
F.3. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Tingkat	
Kepuasan Kerja Karyawan .....	76
G. Efektivitas Persamaan Regresi .....	79
G.1. Sumbangan Relatif Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	80
G.2. Sumbangan Relatif Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	81
G.3. Sumbangan Efektif Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	81
G.4. Sumbangan Efektif Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	81
H. Korelasi Partial .....	83
H.1. Hubungan antara Kondisi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja, apabila Jaminan Sosial dikontrol .....	83
H.2. Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Kepuasan Kerja, apabila Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dikontrol .....	84
I. Pembahasan .....	84
BAB V PENUTUP .....	90
A. Kesimpulan .....	90

B. Saran-saran .....	93
----------------------	----

DAFTAR PUSTAKA .....	97
----------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN :

1. Daftar Pertanyaan
2. Tabel Induk
3. Tabel Kerja
4. Tabel kritik F distribusi
5. Tabel kritik r Karl Pearson
6. Daftar Tabel
7. Perhitungan Uji Hipotesis
8. Perijinan

