

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.

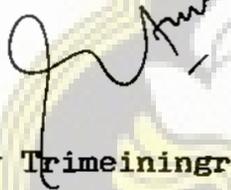
Penguji I

Penguji II

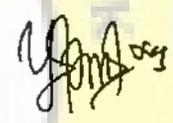
Penguji III



(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

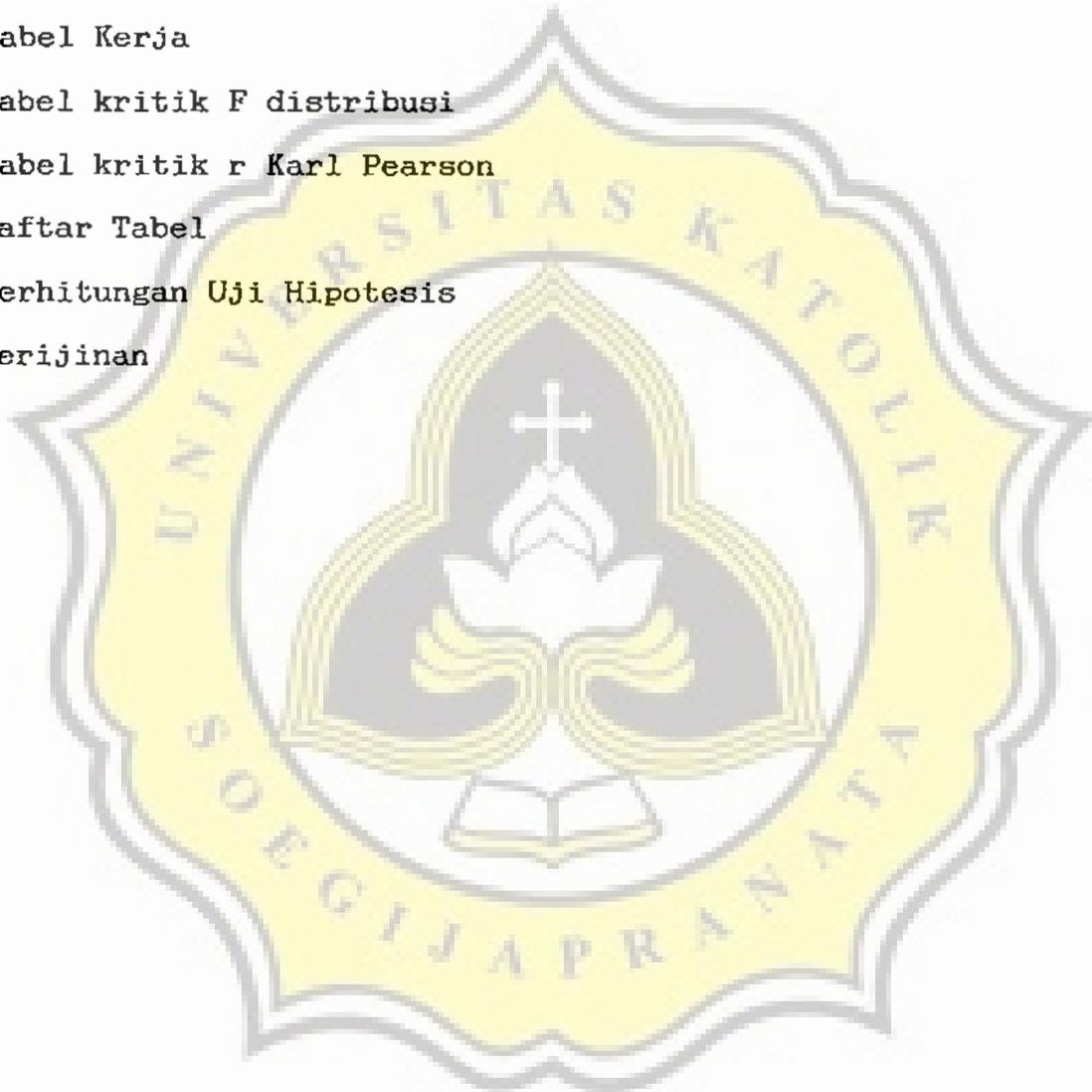
F.2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap	
Kepuasan Kerja .....	74
F.3. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Tingkat	
Kepuasan Kerja Karyawan .....	76
G. Efektivitas Persamaan Regresi .....	79
G.1. Sumbangan Relatif Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	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



---

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Tujuan utama perusahaan adalah menciptakan dan mendistribusikan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat secara ekonomis dan efisien agar diperoleh laba yang memuaskan. Keuntungan digunakan untuk memuaskan pihak-pihak yang terlibat dan yang berkepentingan pada kegiatan perusahaan, di samping itu keuntungan juga diperlukan untuk menjamin kelangsungan hidupnya dan dapat berkembang.

Keuntungan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan dibatasi oleh beberapa hal, seperti jumlah dana yang tersedia, kemampuan mesin-mesin yang dimiliki, kemampuan merebut pasar dan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki untuk bekerja secara optimal.

Faktor terakhir yaitu faktor tenaga kerja merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan. Banyak orang mengatakan bahwa tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan bagian terpenting dibandingkan dengan komponen-komponen lainnya.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas tenaga kerjanya dapat dimanfaatkan secara optimal. Untuk hal tersebut setiap perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Banyak orang berpendapat bahwa upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini dapat diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, uang merupakan kebutuhan vital untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Manusia merupakan makhluk hidup yang mempunyai sifat kemanusiaan dan mempunyai perasaan.

Dalam perkembangan selanjutnya manusia tidak puas hanya dengan memperoleh gaji sebagai balas jasanya. Pada mulanya mereka tidak peduli dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja dan lain sebagainya. Namun sekarang hal tersebut justru menjadi perhatian utamanya. Manusia mulai menuntut jam kerja yang pasti, jam kerja yang teratur, kondisi kerja yang sehat, jaminan sosial yang sesuai, dan hal lain yang membawa mereka pada perasaan puas.

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, sesuai dengan sifat manusia yang mempunyai perasaan, keinginan, cita-cita, latar belakang dan adat istiadat yang berbeda, sehingga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, makin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Jelas bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pemimpin perusahaan

---

dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Pemenuhan terhadap masing-masing kategori kebutuhan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, artinya seseorang yang terpenuhi semua kebutuhannya relatif lebih luas dibandingkan seseorang yang hanya sebagian saja dari kebutuhannya yang terpenuhi.

Demikian halnya dengan kepuasan kerja, bila faktor yang mendukung kepuasan kerja terpenuhi, maka manusia akan mencapai atau mengalami kepuasan kerja, sehingga bila faktor-faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka akan dapat menimbulkan penyimpangan disiplin kerja atau semangat kerja menjadi menurun.

Untuk itu diambil kasus pada Perusahaan daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang, yang pada saat ini semangat kerjanya mengalami penurunan. Hal ini ditandai oleh menurunnya produktivitas kerja karyawannya, di mana pekerjaan yang mereka hasilkan kurang memuaskan dibandingkan dengan waktu yang lampau. Selain itu, pelanggaran terhadap disiplin kerja juga sering terjadi, di mana karyawan sering datang terlambat untuk masuk kerja. Tentunya hal ini sangat merugikan pihak perusahaan, terlebih lagi jumlah pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Dati II Magelang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Sampai saat ini tercatat jumlah pelanggan mencapai 14.423. Dengan jumlah pelanggan yang semakin bertambah tentunya sangat dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dari karyawannya,

sehingga tidak ada yang merasa dirugikan, baik pihak konsumen ataupun perusahaan. Dengan demikian laba yang selama ini diperoleh dapat dipertahankan jumlahnya bahkan ditingkatkan.

Berkaitan dengan hal-hal di atas, maka pihak perusahaan perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya, terutama yang berkenaan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya. Karena dengan tercapainya tingkat kepuasan kerja, maka semangat kerja pun akan timbul dan tujuan perusahaan akan segera terwujud.

## **B. PEMBATASAN MASALAH**

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perlu ada kepuasan kerja dan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, maka perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : gaji/upah, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan hal-hal lain yang membawa manusia pada tingkat kepuasan.

Karena banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, maka dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti mengenai kondisi fisik lingkungan kerja dan jaminan sosial. Hal ini sesuai dengan keluhan dari para karyawan.

---

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil sebuah judul skripsi : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN DAERAH TINGKAT II MAGELANG".

### C. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah yang timbul adalah :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang ?
2. Adakah pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang ?

### D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

#### D.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.

#### D.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi perusahaan :

Memberi sumbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan yang akan diberlakukan dengan usaha peningkatan usaha karyawannya.

##### 2. Bagi penulis

Untuk dapat menerapkan ilmu dan pengetahuannya yang telah didapatkan dari bangku kuliah.

#### E. SISTEMATIKA PENULISAN

##### BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini dikemukakan mengenai latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan skripsi ini.

---

## **BAB II. LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan-landasan atau teori dasar pengetahuan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang antara lain mencakup pengertian lingkungan kerja, jaminan sosial, dan yang terakhir kepuasan kerja beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang prosedur pengumpulan sampai dengan pengolahan data penelitian, beserta alat ukur statistik yang hendak digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis. Adapun susunan lengkap dalam bab ketiga ini meliputi ; lokasi tempat penelitian, teknik sampling, data yang dipergunakan dan pengumpulan data, dan teknik analisis data.

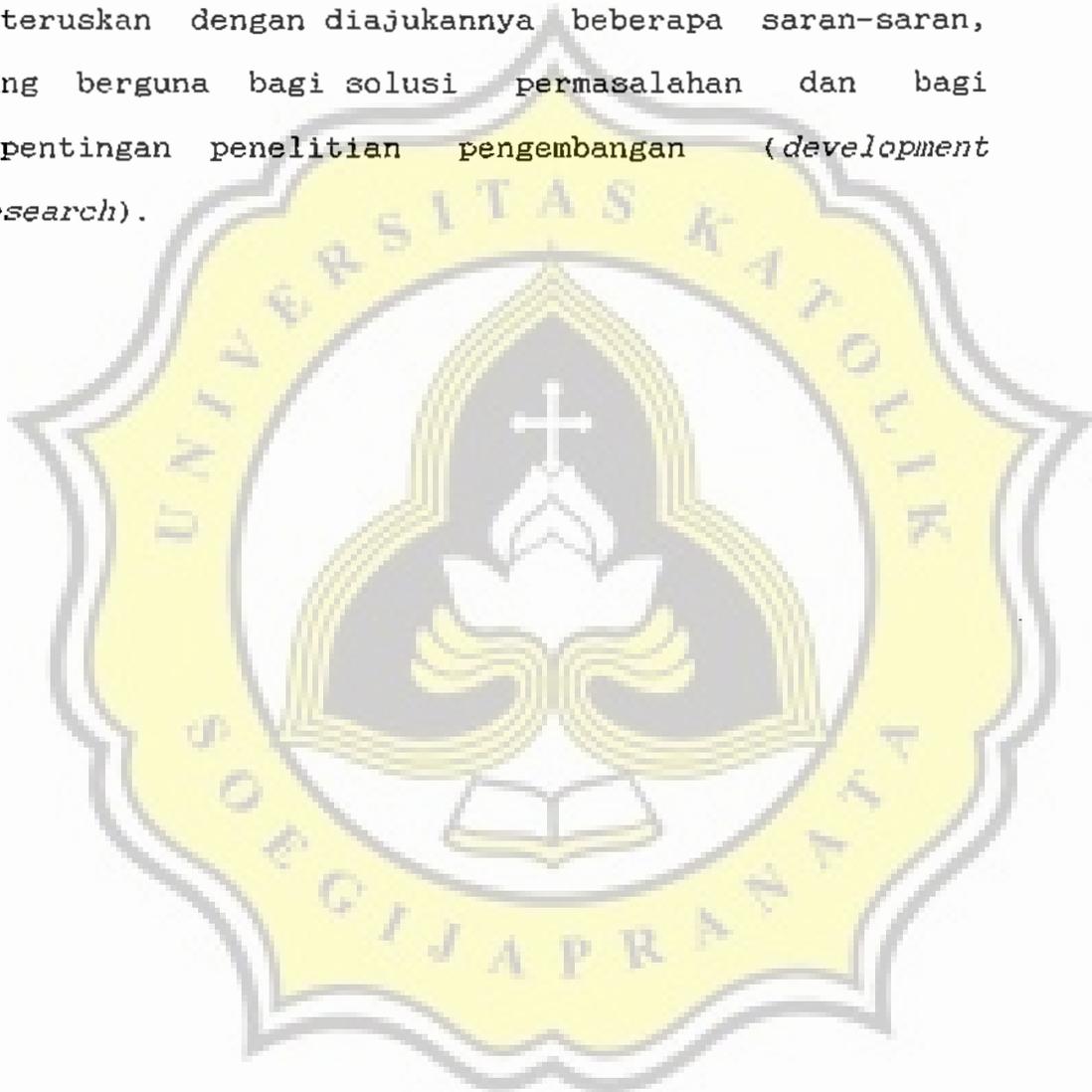
## **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang, yang meliputi sejarah dan perkembangannya dan struktur organisasi. Selanjutnya akan dikemukakan hasil analisis data pada sub bab pengujian hipotesis, dan diteruskan dengan pembahasan hasil penelitian secara keseluruhan.

---

## BAB V. PENUTUP

Dalam bab yang terakhir dari penulisan skripsi ini, penulis membuat kesimpulan-kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Selanjutnya diteruskan dengan diajukannya beberapa saran-saran, yang berguna bagi solusi permasalahan dan bagi kepentingan penelitian pengembangan (*development research*).



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. TINJAUAN PUSTAKA

##### A.1. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Menurut pendapat dari As'ad (1981 : 63), yang dimaksud kepuasan kerja adalah :

Suatu sikap yang praktis yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari cara karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi kerja, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

2. Menurut pendapat dari T. Hani Handoko (1987 : 183), yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah :

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari para ahli di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan dari masing-masing individu, dimana semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

## A.2. FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Moh As'ad (1981 : 85-88) adalah :

1. Faktor financial (jaminan kerja) melalui :
  - Gaji (gaji pokok/premi)
  - Macam-macam tunjangan
  - Pemberian jasa produksi (bonus)
  - Promosi (peningkatan jabatan)
  - Jaminan sosial
2. Faktor fisik, meliputi :
  - Faktor umur
  - Faktor badan
  - Jenis pekerjaan
  - Waktu kerja dan sistem istirahat
  - Keadaan alat-alat perlengkapan dan mesin-mesin
  - Keadaan suara, temperatur, dan perlengkapan
3. Faktor sosial, melalui :
  - Hubungan karyawan dengan pimpinan
  - Hubungan sesama karyawan
  - Hubungan dalam serikat buruh

#### 4. Faktor psikologis, meliputi :

- Cita-cita dan pandangan hidup
- Minat dan kemampuan
- Sikap, bakat, dan kecakapan

#### A.3. GEJALA KETIDAKPUASAN KERJA

Di samping pimpinan perusahaan harus mengerti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka perlu kiranya diketahui beberapa tanda-tanda mengapa seseorang itu mengalami ketidakpuasan kerja. Hal ini perlu diketahui pimpinan perusahaan karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang pada akhirnya perusahaan juga yang akan mengalami kerugian.

Adapun tanda-tanda ketidakpuasan kerja menurut Moh As'ad (1981 : 87) adalah :

1. Kelesuan yang berlebihan
2. Banyak bercakap-cakap waktu kerja, terutama yang menyangkut pribadi masing-masing
3. Pemakaian barang kepunyaan dinas yang boros
4. Banyak waktu terbuang
5. Keteledoran dan ketidak hati-hatian
6. Ketidaksadaran pentingnya suatu kerjasama antara atasan dan bawahan.

Ketidakpuasan kerja juga dapat dilihat atau ditinjau dari sudut yang lain, yaitu :

1. Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja per

tahun

2. Tingginya tingkat absensi perbulan
3. Banyaknya waktu kerja yang terbuang, datang terlambat dan istirahat di luar jam kerja
4. Moral kerja yang rendah, berupa kemalasan
5. Sering terjadi pertikaian buruh, yang dapat mengakibatkan pemogokan

#### A.4. KEPUASAN KERJA DAN KEBUTUHAN KARYAWAN

Di mana saja manusia hidup selalu berjuang untuk kebutuhan hidupnya. Apabila setiap kebutuhan terpenuhi maka manusia akan merasa puas dan sebaliknya. Di dalam usaha manusia memenuhi kebutuhan tersebut, ada bermacam-macam cara yang dilakukan dan sesuai dengan kemampuan yang ada padanya.

Sehubungan itu banyak ahli yang telah mencoba untuk merumuskan kebutuhan itu dengan caranya masing-masing, diantaranya dikemukakan oleh Prof. Abraham, H. Maslow. menurut beliau kebutuhan-kebutuhan manusia dapat digolongkan dalam lima tingkatan kebutuhan (*Five Hierarchy of Need*).

Kelima tingkatan kebutuhan itu harus diketahui oleh pimpinan perusahaan dan berusaha keras untuk memuaskan karyawan. Adapun kelima tingkatan kebutuhan menurut A. Maslow dalam Moh. As'ad (1988 : 68-69) adalah :

1. Physiological Need (kebutuhan bersifat fisiologis) meliputi : sandang, pangan, dan

tempat berlindung. Kebutuhan-kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer. Karena kebutuhan ini telah lama ada dan terasa sejak manusia lahir.

2. Safety Need (Kebutuhan-kebutuhan keamanan)

- a. Kebutuhan berarti jiwa, yang bagi pimpinan perusahaan berarti keamanan jiwa pada waktu bekerja.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

Pentingnya pemuasan kebutuhan ini jelas terlihat dan amat terasa pada perusahaan modern, yang mana selalu mengutamakan keamanan dengan mengecek alat-alat yang digunakan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan jalan memberikan perlindungan asuransi pada para karyawannya. Selain itu juga memberikan premi pada karyawan-karyawan yang melakukan tugas berbahaya.

3. Social Need (Kebutuhan-kebutuhan sosial)

Oleh karena manusia itu makhluk berjiwa dan berperasaan, maka ia akan memiliki kebutuhan sosial.

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.

- c. Kebutuhan akan perasaan maju atau bersemangat.
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta
4. Esteem Need (kebutuhan akan prestise)
- Idealnya prestise itu timbul akibat prestasi, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam perusahaan dan di masyarakat maka semakin tinggi pula statusnya dan prestasinya. Semakin tinggi kedudukan seseorang, semakin banyak hal yang digunakan simbol statusnya itu.
5. Self Actualization (pengembangan diri)
- Di sini diartikan bahwa setiap manusia ingin mengembangkan kerjanya melalui beberapa cara, yaitu :
- a. Job training/latihan pekerjaan
  - b. Seminar
  - c. Konferensi
  - d. Pendidikan akademis, dan lain-lain.

#### A.5. PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1982 : 183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dihadapinya.

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawan bekerja dengan baik, sehingga mereka dapat

melaksanakan tugas-tugas tersebut tanpa mengalami ketegangan-ketegangan. Dalam hal ini, maka langkah pertama-pertama yang mesti dilakukan perusahaan ialah memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pekerjaannya, sehingga semangat kerja mereka akan meningkat.

#### A.6. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Pewarnaan

Sampai saat ini banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pengaruh warna terhadap semangat kerja karyawannya. Padahal dalam suatu lingkungan kerja pengaruh ini sangat besar, terutama pada diri pekerja agar pekerja tidak merasa bosan, karena dengan warna yang salah akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya karena mereka akan merasa jenuh, bahkan tidak suka bila memandangnya, atau dengan kata lain mereka akan merasa tidak bersemangat kerja lagi.

##### 2. Lingkungan yang bersih

Bagi seseorang lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Dapat

dibayangkan bila bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak enak, apalagi bila pekerjaan kita tersebut memerlukan konsentrasi yang tinggi. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu, misalnya kamar kecil yang kotor dan bau yang menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada diri karyawan. Untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus tersebut, tetapi merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk menjaga lingkungan tempat mereka bekerja.

### 3. Penerangan

Dalam hal ini penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan yang ditimbulkan oleh sinar matahari. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan seringkali membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut membutuhkan suatu ketelitian.

### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik daripada karyawan. Sebaliknya bila pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa

pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka sebaiknya yang harus diperhatikan adalah ventilasi, apakah ventilasi yang ada berfungsi dengan baik/tidak.

5. Musik yang mengalun

Bahwa musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang sudah sama-sama kita akui, seseorang yang berada dengan gendang, akan berkurang kelelahannya dan menjadi tegap jalannya apabila dibandingkan dengan tidak menggunakan irama gendang. Meskipun demikian dalam perusahaan bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menimbulkan kesenangan atau suasana gembira yang mana akan mengurangi rasa kelelahan.

6. Jaminan terhadap keamanan

Keamanan yang dimaksud di sini keamanan ialah dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, maka yang utama adalah keamanan milik pribadi dari karyawan, terutama masalah kendaraan milik karyawan yang dibawa ke kantor. Apabila tempat kendaraan tersebut tidak aman dan banyak pencurian, maka akan menimbulkan suatu kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas. Keadaan ini akan mengakibatkan semangat

kerja turun, konsentrasi kurang, sehingga produktivitas menurun, dan akibat lebih lanjut akan banyak terjadi kerusakan-kerusakan. Oleh karena itu penjagaan terhadap milik karyawan lebih ditingkatkan.

#### 7. Kebisingan

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang, dimana dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan hilang. Akibat lebih jauh ialah kerusakan-kerusakan akan banyak ditimbulkan. Hal mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

#### A.7. PENGERTIAN JAMINAN SOSIAL

Menurut Edwin B. Flippo dalam Moh Mas'ud (1987 : 58) yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan keluaran.

#### A.8. TUJUAN JAMINAN SOSIAL BAGI PERUSAHAAN

Tujuan adanya program jaminan sosial bagi perusahaan adalah mendapatkan imbalan berupa nilai

operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja. Dalam pemeliharaan suatu keadaan damai antara buruh dan manajer dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif dan pemeliharaan tingkat moral umum yang dapat diterima.

Imbalan/hasil dari jaminan sosial kepada perusahaan dapat mengambil bermacam-macam bentuk, banyak diantaranya tidak dapat diukur secara kuantitatif. Nilai-nilai yang sering dikutip oleh Moh Mas'ud (1987 : 58) dinyatakan :

1. Perekrutan yang lebih efektif
2. Meningkatkan produktivitas
3. Perbaikan moral dan kesetiaan
4. Pertukaran tenaga dan kemangkiran yang lebih rendah
5. Hubungan masyarakat yang baik
6. Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang/yang potensial
7. Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

Menurut Moh Mas'ud (1987 : 61), jaminan sosial yang diberikan tersebut harus memberikan sumbangan kepada perusahaan paling sedikit jumlahnya dengan biayanya, maka jaminan sosial tersebut harus dapat melalui antara lain :

1. Jaminan sosial harus dapat memuaskan kebutuhan nyata
2. Jaminan sosial harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perseorangan
3. Program jaminan sosial harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bermacam-macam
4. Biaya jaminan sosial itu harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan-ketentuan untuk pembiayaan yang sehat.

#### A.9. JENIS-JENIS JAMINAN SOSIAL

Jenis-jenis jaminan sosial menurut kategori umum menurut Moh. Mas'ud (1987 : 62-69) dapat meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (Payment for Time not Worked)

Jenis pembayaran yang paling mahal untuk waktu tidak bekerja; cuti dan hari-hari libur. Tampaknya kecenderungan untuk memperpanjang cuti tahunan tetap berlanjut pada sebagian besar organisasi. Sebagaimana dikatakan oleh Alex S. Nitisemito (1982 : 298) bahwa jadwal yang umum diberikan perusahaan untuk hari-hari libur dan cuti minimal harus memenuhi

ketentuan perundangan yang diatur dalam UU:

---

Kerja tahun 1948, No : 12, bagian IV tentang waktu kerja dan waktu istirahat, pasal 11 dan pasal 14 ayat 1 dan 2, yaitu :

Pasal 11

(1) Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan pada hari-hari raya yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah, kecuali jikalau pekerjaan itu menurut sifatnya harus dijalankan terus pada hari-hari raya itu.

Beberapa perusahaan memberikan hari-hari libur yang berdasarkan pilihan karyawan atau ditentukan untuk semua karyawan oleh manajemen seperti hari tambahan pada waktu Hari Raya Idul Fitri untuk menjadikan hari libur lebih penting, sebagian besar perusahaan membayar sekali upah biasa untuk bekerja pada hari libur, sedangkan ada juga perusahaan-perusahaan yang memberikannya 2 kali lipat.

Pasal 14

(1) Selain waktu istirahat seperti tersebut dalam pasal 10 dan pasal 13, buruh yang menjalankan pekerjaan untuk 1 atau beberapa majikan dari satu organisasi harus diberi ijin untuk istirahat sedikit-dikitnya dua minggu tiap tahun.

(2) Buruh yang telah bekerja 8 tahun berturut-turut pada suatu majikan atau beberapa majikan yang tergabung di dalam satu organisasi mempunyai hak istirahat 2 bulan lamanya.

Memang aturan yang ditetapkan pada ayat 1 sudah banyak diterapkan pada perusahaan-perusahaan swasta maupun BUMN, tetapi pada ayat 2 hal itu jarang terjadi di Indonesia. Masih ada berbagai jenis waktu tanpa kerja yang kadang-kadang ditanggung perusahaan, antara lain kematian dalam keluarga, tugas kemasyarakatan, perkawinan, waktu istirahat, waktu makan siang, cuti sakit, cuti karena alasan pribadi, waktu untuk memberikan suara dalam pemilihan umum dan lain sebagainya.

Pada umumnya jumlah pembayaran untuk waktu tanpa kerja melebihi 1/3 hari seluruh biaya jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan. dan kecenderungannya adalah perpanjangan waktu libur, jumlah hari biasa yang semakin banyak, hari libur pribadi makin banyak, dan perluasan-perluasan jenis-jenis kelompok karyawan yang berhak untuk cuti sakit. Agar masalah tersebut jangan dijadikan alasan, maka perusahaan perlu menetapkan

aturan-aturan, misalnya pemotongan gaji atau mutasi

---

## 2. Perlindungan terhadap Bahaya (Mazard Protection)

Ada bahaya tertentu yang pada umumnya harus dihadapi oleh semua orang, misalnya penyakit, keadaan cedera penting, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian. Dalam menghadapi keadaan semacam itu karyawan (dan tanggungannya) harus tetap mendapatkan penghasilan, maka perlu tunjangan khusus untuk itu.

## 3. Pelayanan Karyawan (Employment Service)

Semua karyawan harus diberikan pelayanan tertentu secara berkesinambungan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jenis-jenis program pelayanan karyawan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :

### a. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi dari para karyawan. bentuk program-program ini antara lain juga digunakan untuk mengatasi peristiwa yang tidak menyenangkan. Bentuk-bentuk program ini menurut

Heidjrachman dan Suad Husnan (1988 : 277)

---

ialah :

- Pensiun

Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama/setelah mencapai suatu batas usia tertentu. Di negara kita yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai-pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang.

- Asuransi

Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kecelakaan dan asuransi kesehatan. Perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawan. Perusahaan yang mengadministrasi pembayaran provisinya yang menjadi tanggung jawab dari perusahaan atau karyawannya atau kombinasi perusahaan dan karyawannya.

- Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan bisa diorganisir oleh perusahaan, (manajemen perusahaan), bila perlu oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan/koperasi simpan

pinjam.

b. Program yang menyangkut pemberian hiburan/rekreasi.

Program-program ini dapat dikelompokkan menjadi :

- Kegiatan olahraga, dimaksudkan untuk memelihara kesehatan atau dapat juga untuk mengejar prestasi.
- Kegiatan sosial, dilakukan dengan berdarmawisata bersama-sama, atau membentuk kelompok-kelompok khusus, seperti : musik, drama.

c. Program yang bersifat memberikan fasilitas kepada karyawan.

Program yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal diatur/perlu diurus oleh karyawan itu sendiri dalam kehidupan sehari-harinya. Kegiatan-kegiatan itu menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1988 : 278-280) antara lain :

- Penyediaan kafetaria/kantin
- Perumahan
- Fasilitas Pembelian
- Fasilitas Kesehatan
- Fasilitas Pendidikan

#### 4. Pembayaran yang dituntut oleh hukum

(Regirilly Required Payment)

Masyarakat kita melalui pemerintahnya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu pengeluaran perusahaan akan ditujukan untuk melindungi terhadap pengaruh bahaya. Misalnya : membayar kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut, dan janda yang ditinggalkan dibawah jaminan sosial, dan perawatan kesehatan.

#### B. KERANGKA PEMIKIRAN

Sampai saat ini banyak sekali perusahaan yang beranggapan bahwa dengan memberikan upah/gaji yang tinggi maka tingkat kepuasan karyawan dapat terpenuhi. Namun dalam perkembangan selanjutnya manusia mulai berpikir dan menuntut hal-hal lain yang berhubungan dengan tingkat kepuasan, agar mereka dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga apa yang mereka hasilkan juga baik.

Mereka mulai menuntut kondisi lingkungan kerja, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, mereka akan merasa nyaman, selain itu dengan lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi rasa lelah pada diri pegawai/karyawan. Sebaliknya bila lingkungan kerjanya buruk akan mengakibatkan ketidakefisienan kerja, dan hal ini sangat merugikan

pihak perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja yang baik bukan semata-mata untuk tujuan yang bersifat kemewahan tetapi tujuan utama adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya. Seperti yang dikatakan oleh Alex S. Nitisemito bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

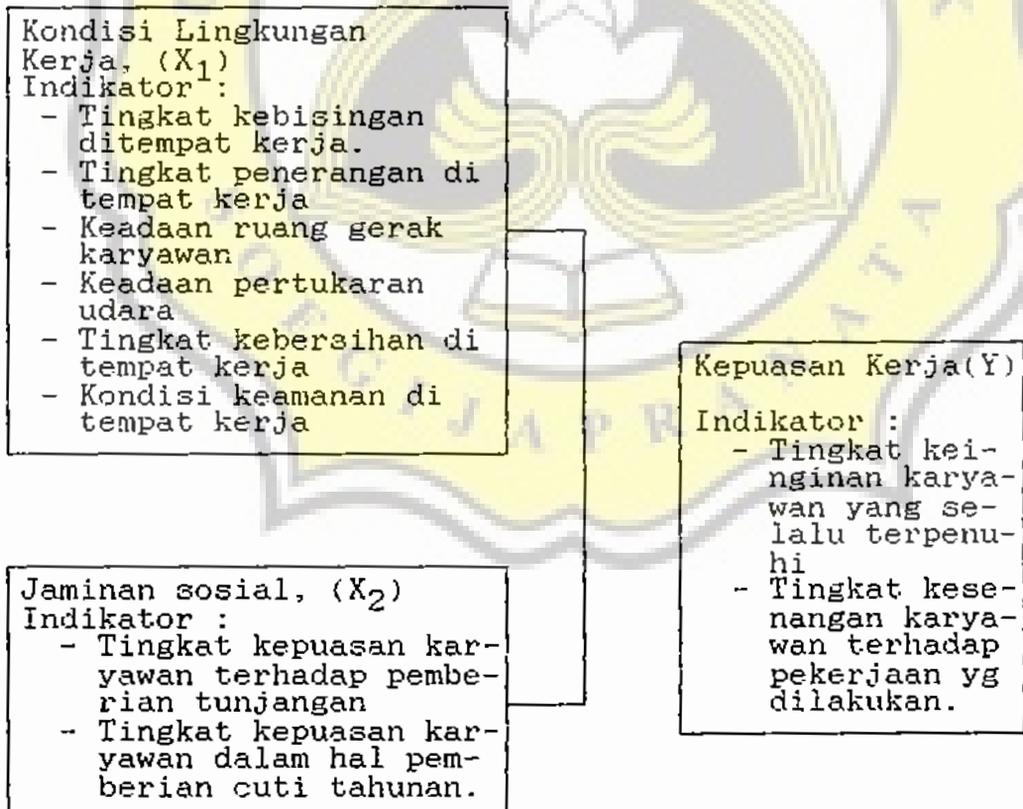
Selain kondisi lingkungan kerja yang baik, mereka juga menginginkan adanya jaminan sosial. Hal itu tentu saja untuk menciptakan rasa nyaman pada diri karyawan, selain itu mereka juga akan merasa aman, sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Semakin besar perusahaan memperhatikan jaminan sosial kepada karyawannya, maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawannya. Namun jaminan sosial yang dibebankan perusahaan harus dapat memberikan manfaat atau nilai khusus dan umum yang dapat diterima karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Edwin B. Flippo bahwa jaminan sosial merupakan pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan, selain upah dasar selain yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan keluaran. Dengan demikian pemberian jaminan sosial jangan sampai merugikan pihak perusahaan.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa dengan kondisi-kondisi lingkungan kerja yang baik dan pemberian jaminan sosial yang sesuai dapat mendukung tingkat kepuasan dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan definisi kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Mohammad As'ad bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat dipandang sebagai hasil interaksi manusia dengan pekerjaannya.

Apabila tingkat kepuasannya terpenuhi maka karyawan akan bekerja lebih baik dan berdisiplin tinggi, sehingga tujuan perusahaan terpenuhi.

Model dari kerangka teoritisnya :



### C. HIPOTESA

---

Hipotesa adalah suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar supaya dapat ditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian.

Menguji hipotesa disini berarti meneliti apakah hipotesa itu dapat diterima sebagai jawaban yang tepat.

Adapun hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
2. Menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
3. Menduga bahwa secara bersama-sama kondisi fisik lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.

#### D. DEFINISI OPERASIONAL

---

##### 1. Kepuasan Kerja

Yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Indikator yang diukur :

- a. Tingkat keinginan individu yang selalu terpenuhi.
- b. Tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

##### 2. Kondisi Lingkungan Kerja

Yaitu keadaan sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Indikator yang diukur :

- a. Tingkat kebisingan ditempat kerja
- b. Keadaan penerangan ditempat kerja
- c. Keadaan ruang kerja karyawan
- d. Keadaan pertukaran udara/ventilasi
- e. Tingkat kebersihan ditempat kerja
- f. Kondisi keamanan ditempat kerja

##### 3. Jaminan Sosial

Yaitu semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa diterima oleh karyawan.

Indikator yang diukur :

- a. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pemberian tunjangan-tunjangan yang dilakukan oleh perusahaan.
- b. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijaksanaan yang diberlakukan oleh perusahaan dalam hal pemberian cuti tahunan, cuti karena sakit, dan alasan-alasan lain.



---

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang akan dipilih adalah di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang yang beralamat di Jl. Laksamana Yos Sudarso No. 19 Magelang. Perusahaan ini dipilih untuk penelitian karena pada saat ini perusahaan tersebut sedang mengalami masalah berkenaan dengan menurunnya tingkat produktivitas dan disiplin kerja karyawannya.

#### B. Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Populasi atau universum atau universe menurut Anto Dajan (1984 : 110) adalah keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Penelitian ini dapat memberikan suatu contoh tentang suatu populasi yang tersendiri dari nilai-nilai kuantitatif yang diperoleh dari satu atau beberapa ciri dari unsur populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Dati II Magelang.

##### 2. Sampel

Pengertian sampel menurut Anto Dajan (1984 : 111) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang

diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Pengertian random sampling menurut Anto Dajan (1984 : 196) adalah pengambilan sampel secara acak atau random tanpa pandang bulu dari populasi. Dalam random sampling ini setiap individu yang ada dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara undian. Sedangkan jumlah sampel yang diambil menurut Sutrisno Hadi (1992 : 220) ditentukan dengan rumus :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

d = Batas Presisi yang diharapkan (10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{78}{78 \times (0,1)^2 + 1} \\ &= 43,82 \\ &= 44 \end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang diambil adalah 44 di mana :

- Jumlah itu cukup mewakili seluruh populasi
- Faktor biaya, waktu dan tenaga yang dikeluarkan

### C. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengambilan data, diperlukan 2 jenis data yaitu :

#### 1. Data Primer

Pengertian data primer menurut Soeratno (1993 : 76) adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertamakalinya. Sedangkan data yang dipergunakan untuk memperoleh data primer adalah :

##### a. Wawancara

Wawancara menurut Soeratno (1993 : 92) adalah merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

##### b. Pengamatan (observasi)

Melihat/mengamati langsung kondisi fisik lingkungan kerja yang meliputi : tingkat kebersihan ruang kerja, keadaan pertukaran udara ditempat kerja, keadaan penerangan di tempat kerja, keadaan pewarnaan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keadaan perlengkapan dan kondisi keamanan di tempat kerja.

##### c. Kuesioner

Dalam penyusunan kuesioner disesuaikan dengan faktor-faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan jaminan sosial dan pengukuran

kepuasan kerja sebagai faktor dominan yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Tiga konsep di atas (lingkungan kerja, jaminan sosial, dan kepuasan kerja) akan diukur pada jenjang interval dengan menggunakan seperangkat indikator empiris dimana dalam indikator akan dituangkan dalam setiap pertanyaan-pertanyaan dengan memberi lima kategori jawaban akan diberi nilai (score) sesuai dengan dukungannya terhadap masalah penelitian. Pemberian score untuk tiap kategori jawaban adalah sebagai berikut :

- Jawaban a score 5
- Jawaban b score 4
- Jawaban c score 3
- Jawaban d score 2
- Jawaban e score 1

## 2. Data sekunder

Data sekunder menurut Soeratio (1993 : 76) adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data tersebut diupayakan untuk mendukung analisa yang direncanakan antara lain : sejarah berdiri dan perkembangan, lokasi perusahaan, dan struktur organisasi.

## D. Metode Analisa Data

### 1. Analisa Kualitatif

Analisa data kualitatif adalah penelitian yang

menghasilkan data deskriptif atau gambaran yang bukan angka-angka. Analisa kualitatif dalam penelitian ini data didapat dari jawaban responden atau pertanyaan yang dibuat penulis.

## 2. Analisis Kuantitatif

adalah analisis yang digunakan terhadap data yang diperoleh hasil jawaban daftar pertanyaan atau kuesioner karena pengolahan data tersebut menggunakan data statistik maka data tersebut dapat diklasifikasikan/digolongkan di dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah analisis.

### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Saifuddin Azwar (1986 : 55) dilakukan untuk mengetes seberapa jauh kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsinya. Adapun alat ukur untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

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

### b. Uji Validitas

Melalui uji validitas akan diketahui sampai seberapa jauh test yang digunakan telah tepat dan cermat untuk mengukur aspek yang ingin kita ukur. Adapun alat ukur untuk uji validitas ini adalah :

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

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis minor akan menggunakan rumus product moment, sebagaimana dituliskan Sutrisno Hadi (1990 : 4) berikut ini :

#### 1. Product moment

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas, yaitu kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) dengan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ), secara sendiri-sendiri.

Rumus yang digunakan :

$$r_{yx1} = \frac{n(\sum X_1 \cdot Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\} - \{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\}}}$$

$$r_{yx2} = \frac{n(\sum X_2 \cdot Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\} - \{n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x12} = \frac{n(\sum X_1 \cdot X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\} - \{n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}}}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$X_1 \cdot X_2$  = Variabel bebas

$r_{Y1}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{Y2}$  = koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{12}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

## 2. Analisa Korelasi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi hubungan dan variabel bebas yaitu  $X_1$  (lingkungan kerja) dan  $X_2$  (jaminan sosial) dengan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y). Rumus yang digunakan :

$$R_{Y12} = \sqrt{\frac{r_{Y1}^2 + r_{Y2}^2 - 2(r_{Y1})(r_{Y2}) - r_{1.2}}{1 - r_{12}}}$$

Keterangan :

$R_{Y12}$  = Koefisien korelasi berganda

$r_{Y1}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  (kondisi lingkungan kerja) dengan Y (kepuasan kerja)

$r_{Y2}$  = Koefisien korelasi antara  $X_2$  (jaminan sosial) dengan Y (kepuasan kerja)

$r_{12}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  (kondisi lingkungan kerja) dengan  $X_2$  (jaminan sosial)

## 3. Analisa Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan sebagaimana dikatakan oleh Sutrisno Hadi (1988 : 54) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut

digunakan metode eliminasi.

Keterangan :

Y = Skor ramalan dari variabel tergantung

a = Konstanta sisipan (intercept constanta)

$b_1 - b_2$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan independent variabel 1 - independent variabel 2.

$x_1 - x_2$  = skor variabel bebas  $x_1 - x_2$

Nilai a (constant intercept) dapat dicari dengan rumus seperti yang dituliskan Fred N.

Kerlinger (1973 : 615) sebagai berikut :

$$a = Y - b_1X - b_2X$$

Pada persamaan tersebut :

a = constanta intercept

Y = harga rata-rata dari variabel tergantung

b = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas

X = harga rata-rata dari variabel bebas

Untuk mencari harga a,  $b_1$ , dan  $b_2$

menggunakan rumus :

$$\Sigma Y = a n + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2$$

$$\Sigma YX_1 = a \Sigma X_1 + b_1 \Sigma X_1^2 + b_2 \Sigma X_1X_2$$

$$\Sigma YX_2 = a \Sigma X_2 + b_1 \Sigma X_1X_2 + b_2 \Sigma X_2^2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (kepuasan kerja)

$X_1$  = Variabel bebas (kondisi lingkungan

kerja)

$X_2$  = variabel bebas (jaminan sosial)

a = konstanta regresi

$b_1 b_2$  = koefisien regresi

4. Korelasi Partial menggunakan formula yang dituliskan Sudjana (1988 : 265)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang murni antara variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y) dengan salah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ )/jaminan sosial ( $X_2$ ) apabila yang satu dianggap tetap/konstan. Adapun rumus yang digunakan :

$$r_{Y1.2} = \frac{r_{Y1} - (r_{Y2})(r_{12})}{\sqrt{(1-r_{Y2}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

$$r_{Y2.1} = \frac{r_{Y2} - (r_{Y1})(r_{12})}{\sqrt{(1-r_{Y1}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Keterangan :

$r_{Y1.2}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  (lingkungan kerja) dengan Y (kepuasan kerja) apabila  $X_2$  (jaminan sosial) dianggap konstan.

$r_{Y2.1}$  = Koefisien korelasi antara  $X_2$  (jaminan sosial) dengan Y (kepuasan kerja) apabila  $X_1$  (lingkungan kerja) dianggap konstan.

$r_{Y1}$  = Koefisien korelasi antara  $X_1$  (lingkungan kerja) dengan Y (kepuasan

kerja).

$r_{Y2}$  = Koefisien korelasi antara  $X_2$  (jaminan sosial) dengan  $Y$  (kepuasan kerja).

5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ini menurut J. Supranto (1983 : 197) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas. Nilai ukurnya disebut Koefisien Penentu.

d. Pengujian signifikansi

1. Pengujian korelasi product moment

- jika  $r_{yi} \geq r_{t5\%}$  korelasi signifikan
- jika  $r_{yi} < r_{t5\%}$  korelasi tidak signifikan

2. Pengujian Regresi Berganda

Digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dua variabel bebas, yaitu kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan jaminan sosial ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ). Rumus yang digunakan seperti yang dinyatakan oleh F. Kerlinger dan Pedhazur (1987 : 200) berikut ini :

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

Keterangan :

$R^2$  = koefisien regresi berganda

$n$  = jumlah sampel

$k$  = banyaknya perubah bebas

Cara pengujian

$H_0 : b = 0$  tidak ada pengaruh yang berarti antara X dan Y

$H_a : b > 0$  ada pengaruh yang berarti antara X dan Y

Taraf nyata = 5% atau 0,05

Daerah Kritis

- F hitung > F tabel :  $H_0$  ditolak berarti  $H_a$  diterima.
- F hitung < F tabel :  $H_0$  diterima berarti  $H_a$  ditolak.

### 3. Pengujian Korelasi Partial

Pengujian ini menggunakan *F-test* sebagaimana dinyatakan oleh Djoko Prajitno (1985 : 45) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - 2)}{(1 - R^2)}$$

Kriteria yang berlaku adalah :

- jika  $F\text{-test} > F_{t5\%}$  maka korelasi dinyatakan murni
- jika  $F\text{-test} < F_{t5\%}$  maka korelasi dinyatakan tidak murni

Keterangan :

R = koefisien korelasi partial

N = banyaknya cacah kasus

db = 1 : N - 2

## BAB IV

---

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN

#### DAERAH TINGKAT II MAGELANG

#### DAN TEMUAN PENELITIAN

##### A. SEJARAH BERDIRINYA

Dengan semakin meningkatnya kebutuhan air oleh masyarakat, dalam hal ini pemerintah melakukan suatu upaya, yaitu menciptakan sarana dan prasarana air minum. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya alam ini dapat mencukupi kebutuhan masyarakat banyak, khususnya kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Upaya pemerintah ini ialah dengan mendirikan Perusahaan Air Minum (PAM), yang belakangan ini diserahkan kepada Daerah Tingkat II untuk mengelolanya, sehingga berubah nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai badan usaha yang bersifat vital, di samping berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan air minum, maka PDAM juga dituntut memiliki orientasi yang bersifat profit motive. Dalam kaitannya dengan pendapatan daerah, maka keuntungan PDAM beberapa persennya masuk ke Pemerintah Daerah Tingkat II, di mana PDAM tersebut berdomosili. Hal ini sesuai dengan Peraturan perundangan yang berlaku, guna mendukung terwujudnya otonomi daerah. Pendapatan ini sangat berguna bagi daerah yang bersangkutan, dalam rangka melancarkan pembangunan daerahnya.

Paparan sebagaimana diuraikan di atas, berlaku juga di Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang. Melalui Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang Nomor : Hukum.B/VII/77 tanggal 17 Maret 1977 tentang *Pengelolaan Air Minum dalam Wilayah Kabupaten Magelang*. Selanjutnya untuk mengisi kepengurusan, maka dikeluarkan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang Nomor : UPB.2/167/78 tanggal 14 Desember 1978 tentang *Pengangkatan Pimpinan Kepengusahaan Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*.

Pada periode berikutnya, untuk mencapai hasil kerja yang optimal, maka Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Magelang, mengeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Magelang Nomor : 11 tahun 1980 tanggal 1 Desember 1980 tentang *Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Dati II Magelang*. Dengan berdirinya PDAM Kabupaten Magelang ini, maka pada tahun 1980, Kabupaten Magelang telah memiliki struktur fungsional pengelolaan air minum, karena telah memiliki organisasi dan tata kerja yang mengurus obyek pendapatan daerah, di sisi lain juga telah terdapat pimpinan yang bertanggungjawab atas pengelolaan air minum.

Kemudian pada tahun 1981, terbentuklah sebuah organisasi resmi yang bersifat profit motive semakin jelas, yaitu dengan adanya Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang Nomor : 188.4/061/28/PAM/1981 tanggal 4 April 1981 tentang *Struktur Organisasi dan Tata*

*Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.* 2 (dua) bulan setelah itu, tepatnya tanggal 30 Juni 1981 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang resmi berdiri, melalui Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang Nomor : 188.4/26/HKM/1981.

#### B. STRUKTUR ORGANISASI

Melalui Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang No : 188.4/18/Kep/10/1992 tanggal 30 Januari 1992, keluar ketetapan tentang *Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.* Adapun isi dan olahan dari Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang, yang kemudian ditetapkan melalui SK Bupati Kdh Tk. II Magelang No. 188.4/316 A/Kep/05/1993 tanggal 30 Nopember 1993.

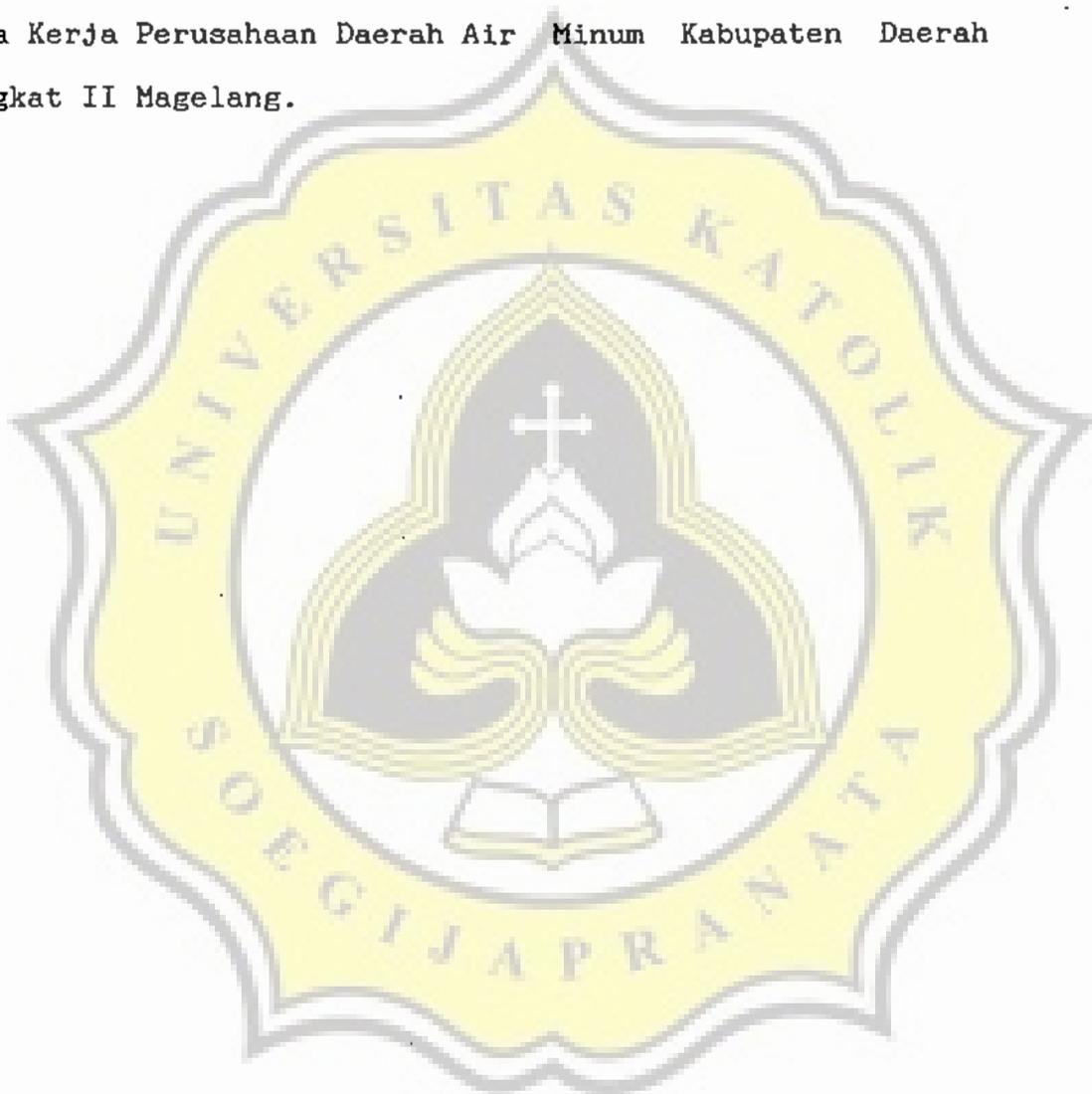
Adapun susunan badan pengawasnya ialah sebagai berikut :

Ketua	: Bupati Kdh Tk. II Magelang
Pembina	: Sekretaris Wilayah Daerah
Sekretaris	: Ka.Bag Perekonomian
Anggota	: Ka.Dinas Kesehatan
Anggota	: Ka.Cab DPU Kab. Magelang
Anggota	: Ka.Bag. Tata Pemerintahan

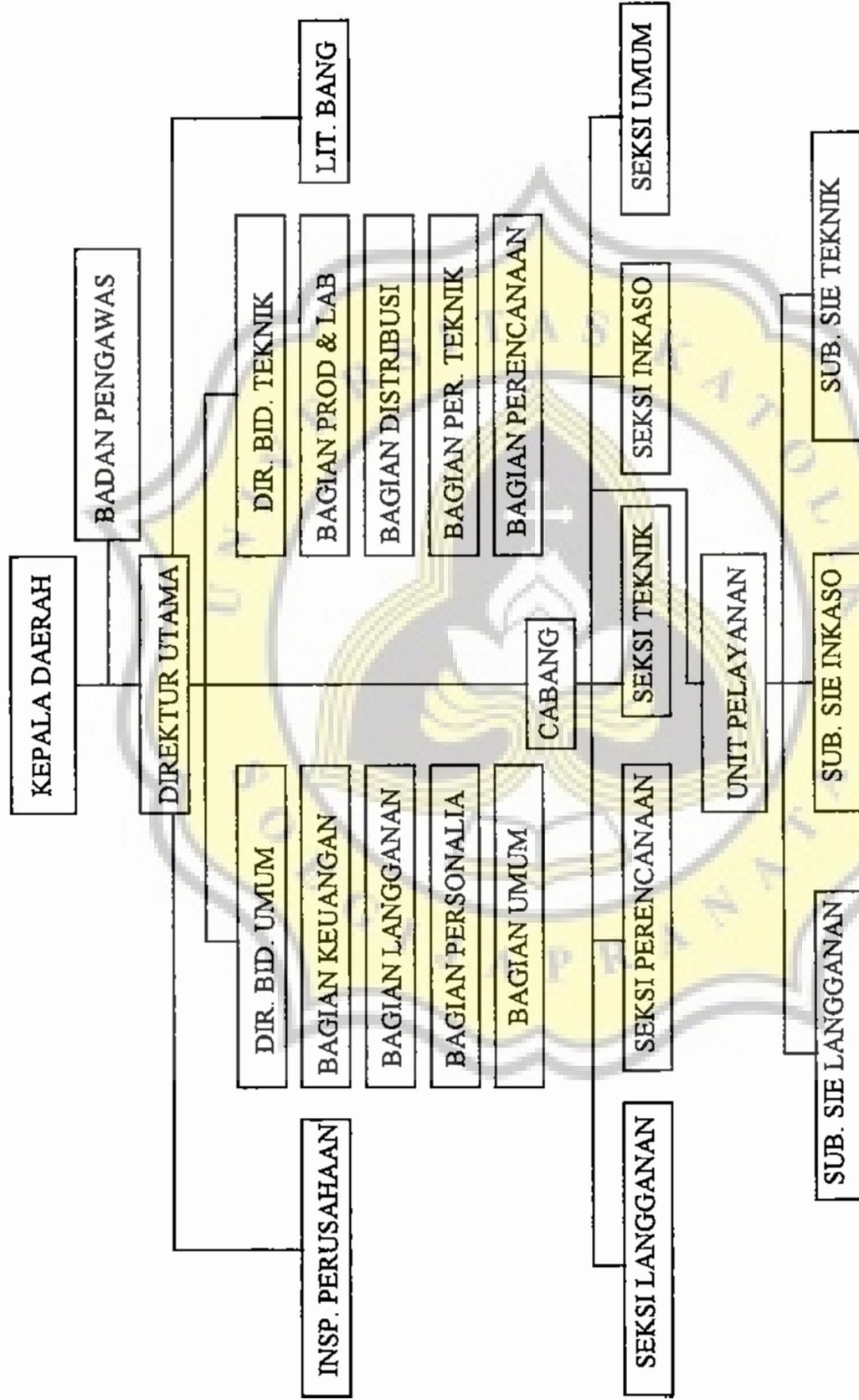
Sedangkan susunan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang hingga saat ini adalah sebagai berikut :

- 
1. Drs. Rochman Hermantio : Direktur Utama
  2. Bambang Budiarto, BSc : Direktur Adm. Keuangan
  3. Ir. Djoni Supardi : Direktur Teknik

Di bawah ini akan dilukiskan Struktur Organisasi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang.



**STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA  
PDAM KAB. DATI II MAGELANG**



Sumber : Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang

Berdasarkan struktur organisasi dan tata kerja di

atas, maka dapat diuraikan mengenai tugas dan wewenang masing-masing pihak yang duduk dalam kepengurusan sebagai berikut.

### 1. *Direktur Utama*

Adapun tugas direktur utama :

- a. Memimpin Perusahaan
- b. Dalam menjalankan tugasnya Direktur Utama bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah Tingkat II Magelang.
- c. Direktur Utama wajib mengadakan rapat pada waktu-waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan tugas dan urusan Unit-unit Perusahaan Daerah Air Minum.
- d. Apabila Direktur Utama berhalangan untuk menjalankan tugas pekerjaannya, maka Kepala Daerah dapat menunjuk seorang penggantinya :
  1. Salah seorang Direksi yang ada
  2. Apabila Direksi tidak ada, maka salah seorang pegawai yang tertua pangkatnya dan jabatannya dapat mewakili tugas Direktur Utama.

### 2. *Direktur Bidang Umum*

Direktur Bidang Umum mempunyai tugas :

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.

- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan Perusahaan.
- d. Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
- f. Dalam menjalankan tugasnya, Direktur Bidang Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Direktur Bidang Umum dibagi atas :

1. Bagian Keuangan
2. Bagian Langganan
3. Personalia
4. Bagian Umum

### 3. *Bagian Keuangan*

Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- b. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
- c. Merencanakan serta menginventarisir data-data keuangan khususnya menyangkut pendapatan dan pengeluaran keuangan perusahaan.
- d. Membuat rencana angsuran dan pendapatan tiap tahun serta membuat rencana pembukuan.
- e. Membuat evaluasi di dalam kegiatan perusahaan di

bidang keuangan.

- f. Memeriksa pembukuan perusahaan, baik di dalam kuartal maupun pada tiap akhir tahun.
- g. Bidang keuangan dikepalai oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Direktur Utama.

#### 4. *Bagian Langganan*

Bagian langganan mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening.
- b. Menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan langganan pengelolaan rekening dan pengelolaan data langganan.
- c. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah yang perlu diambil.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan/pimpinan.

#### 5. *Bagian Personalia*

Bagian Personalia mempunyai tugas :

- a. Mengurus segala hal yang berhubungan dengan kepegawaian
- b. Melaksanakan administrasi kepegawaian
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan masalah pegawai yang diberikan oleh atasan
- d. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Direktur sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu

---

diambil di bidang tugasnya

#### 6. *Bagian Umum*

Bagian Umum mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan di bidang surat menyurat Perusahaan, Hukum dan Perundang-undangan kerumahtanggaan serta perlengkapan kantor
- b. Melaksanakan tata usaha/dokumen perusahaan dan persyaratan
- c. Menyiapkan dan memelihara dokumen-dokumen penting yang berkenaan dengan tugas-tugas kesekretariatan
- d. Mengurus perbekalan dan peralatan teknik
- e. Mengatur dan mengurus kebutuhan pegawai dan kebutuhan rumah tangga
- f. Mengatur administrasi rumah tangga perusahaan
- g. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan
- h. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya

#### 7. *Direktur Bidang Teknik*

Direktur Bidang Teknik mempunyai tugas :

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber mata air dan

---

sumber-sumber air tanah

- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama
- e. Dalam menjalankan tugasnya Direktur Bidang Teknik bertanggungjawab kepada Direktur Utama

Direktur Bidang Teknik dapat dibagi atas 4 (empat) bagian yaitu :

- a. Bagian Produksi dan Laboratorium
- b. Bagian Distribusi
- c. Bagian Peralatan Teknik
- d. Bagian Perencanaan Teknik

*8. Bagian Produksi dan Laboratorium*

Bagian Produksi dan Laboratorium mempunyai tugas :

- a. Pengendalian atas kualitas produksi air minum termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi
- b. Mengkoordinasikan dan mengadakan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik produksi dan peralatan teknik
- c. Mengendalikan pemeliharaan instalasi dan peralatan teknik
- d. Mengadakan kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan kimia yang dipergunakan
- e. Mengadakan penyediaan bahan-bahan ketenagaan dan mengontrol kualitas laboratorium

- 
- f. Memberikan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.

9. *Bagian Distribusi*

Bagian Distribusi mempunyai tugas :

- a. Menyelenggarakan pemasangan pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus-menerus serta melayani gangguan kelancaran air minum termasuk rencana kebutuhan material distribusi
- b. Menyelenggarakan penyambungan pipa induk/jaringan pipa, pompa tekan dan pelayanan gangguan
- c. Melaksanakan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan perkembangan perusahaan
- d. Melaksanakan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil oleh atasan/pimpinan

10. *Bagian Peralatan Teknik*

Bagian Peralatan Teknik mempunyai tugas :

- a. Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik.
- b. Mengetes peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Mengadakan pembelian barang-barang yang diperlukan oleh perusahaan.
- d. Merencanakan pengadaan sarana air minum untuk

program pembangunan serta mengadakan pengawasan terhadap pendistribusian.

- e. Memberikan saran-saran atau pertimbangan-pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.

#### 11. *Bagian Perencanaan Teknik*

Bagian Perencanaan Teknik mempunyai tugas :

- a. Memimpin Seksi Perencanaan Teknik.
- b. Mengatur pembagian pekerjaan untuk pelaksana-pelaksana dalam seksi ini.
- c. Mengkoordinir, mengawasi pembuatan gambar-gambar oleh juru gambar seperti gedung-gedung kantor, jaringan pipa, pipa dinas, sambungan baru dan gambar-gambar lainnya yang diperlukan oleh perusahaan.
- d. Menentukan jumlah dan kualitas bahan-bahan dan tenaga kerja yang diperlukan untuk merealisasikan pekerjaan-pekerjaan/proyek-proyek yang direncanakan.
- e. Mengikuti perkembangan pembangunan proyek yang sedang dikerjakan, baik yang dikerjakan oleh perusahaan maupun yang diserahkan kepada kontraktor.
- f. Menyimpan semua gambar-gambar bangunan umum, bangunan instalasi dan saluran jaringan pipa.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain dalam bidangnya yang

diberikan oleh Kepala Bagian Teknik.

## 12. Bidang Penelitian dan Pengembangan

Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas :

- a. Mengadakan penelitian dan pengembangan perusahaan
- b. Meneliti kemungkinan-kemungkinan untuk ikut dalam pengembangan teknologi perusahaan.
- c. Melaksanakan penelitian terhadap rencana pembangunan daerah dalam rangka mengikutsertakan peranan perusahaan didalamnya.
- d. Melakukan penelitian dan mengadakan analisa pemasaran secara umum untuk membantu penelitian dan promosi serta perkembangan perusahaan.
- e. Menerbitkan laporan-laporan dan penerbitan-penerbitan lainnya mengenai aktivitas perusahaan dalam rangka aktivitas penelitian dan pengembangan.
- f. Memberikan saran-saran dan pertimbangan-pertimbangan kepada Direksi sesuai dengan hirarki tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
- g. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Penelitian dan Pengembangan melaporkan dan bertanggungjawab kepada Direktur Utama.

## C. TEMUAN PENELITIAN

Dalam bab keempat sub bab temuan penelitian ini, akan disajikan uraian tentang kenyataan empiris yang diperoleh dari kuesioner yang kemudian dilanjutkan dengan

pengujian hipotesis penelitian, sebagaimana dikemukakan dalam bab kedua. Temuan penelitian yang didapatkan akan disajikan ke dalam bentuk tabel univariat dan bivariat, disertai dengan interpretasi sesuai dengan fenomena yang ditampilkan oleh tabel tersebut.

### C.1. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

TABEL IV.1  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis kelamin	f	%
1	laki-laki	42	95,45
2	perempuan	2	4,55
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.3.

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, maka diketahui sebanyak 95,45% responden berjenis kelamin laki-laki. Kondisi semacam ini, serta apabila dikaitkan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa responden laki-laki, memberikan arahan bahwa dengan dominannya responden yang berjenis kelamin laki-laki, maka akan banyak menguntungkan perusahaan. Keuntungan tersebut antara lain pada ; kelebihan fisik dan kekuatan tenaga, sehingga akan mampu mengatasi hambatan geografis yang ada. Dengan demikian, maka dapat diharapkan, mayoritas responden akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

**TABEL IV.2**  
**DISTRIBUDI RESPONDEN MENURUT STATUS MARITAL**

No	Status marital	f	%
1	belum menikah	12	27,27
2	sudah menikah	28	63,64
3	janda	0	0,00
4	duda	4	9,09
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.4.

Dari tabel IV.2 ditunjukkan responden yang memiliki status sudah menikah merupakan kelompok terbesar, yaitu 63,64%. Kenyataan ini memberikan arahan, bahwa dengan terpenuhinya status bekerja pada umumnya kaum laki-laki, maka sudah sewajarnya, apabila kehidupan pribadinya diwarnai dengan kehadiran seorang wanita sebagai kelengkapan hidupnya. Hal ini dirasakan semakin logis, apabila diingat bahwa tindakan manusia untuk kawin merupakan salah satu ibadah atau kewajiban dari agama. Di samping, dilihat dari umur mayoritas responden yang berkisar 25 tahun ke atas, maka sudah selayaknya apabila status menikah telah mereka sandang.

TABEL IV.3  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT KELOMPOK UMUR

No	Kelompok umur	f	%
1	≤ 20 tahun	12	27,27
2	antara 21 - 30 tahun	13	29,55
3	antara 31 - 40 tahun	12	27,27
4	antara 41 - 50 tahun	4	9,09
5	≥ 51 tahun	3	6,82
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.5.

Tabel IV.3 menunjukkan sebanyak 29,55% responden berumur antara 21 sampai 30 tahun. Di sisi lain, terdapat sebanyak 27,27% responden masing-masing berumur kurang dari 20 tahun dan berumur antara 31 - 40 tahun.

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata umur responden berkisar antara 20 - 40 tahun. Pada tingkatan seumur ini, pada umumnya manusia mulai menapak ke arah tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dengan adanya indikasi semacam ini, maka dapat diharapkan perusahaan akan dapat menggunakan tenaga dan pikiran mereka relatif panjang, mengingat umur mayoritas responden tergolong relatif muda.

TABEL IV.4  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JUMLAH KELUARGA  
YANG DITANGGUNG

No	Jumlah tanggungan	f	%
1	≤ 2 orang	22	50,00
2	3 - 4 orang	11	25,00
3	5 - 6 orang	9	20,45
4	≥ 7 orang	2	4,55
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.6.

Sebagaimana kenyataan umum di masyarakat, maka apabila orang telah kawin, maka tidak lama kemudian pada mereka akan dikaruniai *momongan*, yang mesti mereka tanggung kehidupannya.

Dari tabel IV.4 dapat diketahui sebanyak 50% responden memiliki tanggungan jiwa sebanyak 2 orang. Di pihak lain, terdapat sebanyak 25% responden yang memiliki tanggungan jiwa antara 3 - 4 orang. Kenyataan seperti ini memberikan arahan, bahwa secara umum responden telah terbebani tanggungan jiwa, walaupun untuk jenis keluarga batih dapat dikatakan relatif kecil. Hal ini sejalan *kultur Jawa*, di samping berupa tanggungan anak, maka terdapat pula tanggungan jiwa dari kerabat dekat, baik dari pihak istri atau suami yang sekalian bernaung dalam satu atap keluarga besar (*trah*).

TABEL IV.6  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT PENGALAMAN KERJA DI PDAM

No	Pengalaman kerja	f	%
1	≤ 2 tahun	8	18,18
2	antara 2 - 4 tahun	13	29,54
3	antara 5 - 7 tahun	17	38,64
4	≥ 8 tahun	6	13,64
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.8.

Tabel IV.6 menunjukkan sebanyak 38,64% responden telah bekerja di PDAM Kabupaten Magelang antara 5 - 7 tahun. Di sisi lain, terdapat sebanyak 29,54% responden yang telah bekerja di PDAM antara 2 - 4 tahun. Kenyataan semacam ini memberikan arahan bahwa secara umum pengalaman kerja responden tergolong rendah. Hal ini sangat sesuai dengan umur responden yang rata-rata tergolong masih relatif muda.

Pengalaman kerja sebagaimana digambarkan pada tabel IV.6 merupakan faktor penting bagi manusia untuk mendukung kelancaran kerja. Pada umumnya semakin lama pengalaman seseorang, maka akan semakin baik pula pelaksanaan tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya, walaupun hal ini tidak berlaku secara mutlak. Sebagai asset penunjang, maka pengalaman seseorang juga menentukan jenjang kepangkatan dan posisinya di dalam struktur organisasi. Semakin berpengalaman seseorang, maka akan semakin besar kemungkinan seseorang untuk menduduki posisi puncak,

sehingga pengalaman seseorang akan berkaitan dengan semakin meluasnya tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawabnya.

## C.2. KEADAAN LINGKUNGAN KERJA

Setelah di muka diuraikan tentang gambaran umum responden, maka pada uraian berikut akan dipaparkan mengenai kondisi umum lingkungan kerja dari responden. Kondisi umum tentang lingkungan kerja ini dibentuk secara akumulatif, yaitu dengan cara menetapkan skor tertinggi dan skor terendah jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja yang diambilkan dari tabel kerja. Setelah skor tertinggi dan skor terendah diketahui, maka ditetapkan jumlah kelas, dalam hal ini ditentukan sebanyak 4 (empat kelas). Setelah angka-angka ini didapatkan, maka langkah selanjutnya ialah mencari lebar interval kelas (i). Skor tertinggi responden untuk variabel lingkungan kerja ini adalah 32, sedangkan skor terendah ialah 20.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari interval kelas, yang nantinya sangat berguna untuk mengkategorikan responden berdasarkan lingkungan kerjanya ialah sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \text{interval kelas}$$

$$\frac{32 - 20}{4} = \frac{12}{4} = 3$$

Dengan telah ditemukannya interval kelas, maka selanjutnya dapat dilakukan kategorisasi responden

berdasarkan lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. skor antara 20-22 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan lingkungan kerja tidak baik.
- b. skor antara 23-25 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan lingkungan kerja kurang baik.
- c. skor antara 26-28 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan lingkungan kerja baik.
- d. skor antara  $\geq 29$  tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan lingkungan kerja sangat baik.

Agar lebih jelasnya gambaran umum mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel IV.7 di bawah ini.

TABEL IV.7  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT DERAJAT LINGKUNGAN KERJA

No	Derajat lingkungan kerja	f	%
1	sangat baik	8	18,18
2	baik	20	45,45
3	kurang baik	11	25,00
4	tidak baik	5	11,36
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.9 s/d 15

Tabel IV.7 menunjukkan sebanyak 45,45% responden yang beranggapan bahwa lingkungan kerjanya termasuk baik merupakan kelompok terbesar. Bahkan terdapat sejumlah 18,18% responden yang beranggapan bahwa lingkungan kerjanya selama ini termasuk sangat baik.

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka secara umum

dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di PDAM Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang termasuk baik. Kondisi ini memberikan arahan bahwa dengan keberadaan lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat menunjang munculnya iklim organisasi yang baik, produktivitas yang tinggi, serta kepuasan kerja dari pegawai yang tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik ini, merupakan pra-kondisi positif bagi organisasi, guna mendukung kelancaran program dan kegiatan PDAM di masa yang mendatang.

### C.3. JAMINAN SOSIAL

Berikut ini akan dipaparkan tentang kondisi umum jaminan sosial. Kondisi jaminan sosial ini dibentuk secara akumulatif, yaitu dengan cara menetapkan skor tertinggi dan skor terendah jawaban responden untuk variabel jaminan sosial yang diambilkan dari tabel kerja. Setelah skor tertinggi dan skor terendah diketahui, maka ditetapkan jumlah kelas, dalam hal ini ditentukan sebanyak 4 (empat kelas). Setelah angka-angka ini didapatkan, maka langkah selanjutnya ialah mencari besaran interval kelas ( $i$ ). Skor tertinggi responden untuk variabel jaminan sosial ini adalah 31, sedangkan skor terendah ialah 19.

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari interval kelas, yang nantinya sangat berguna untuk mengkategorikan responden berdasarkan jaminan sosial ialah :

$$\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \text{interval kelas}$$

$$\frac{31 - 19}{4} = \frac{12}{4} = 3$$

Dengan telah ditemukannya interval kelas, maka selanjutnya dapat dilakukan kategorisasi responden berdasarkan jaminan sosial sebagai berikut :

- a. skor antara 19-21 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan jaminan sosial tidak memuaskan.
- b. skor antara 22-24 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan jaminan sosial kurang memuaskan.
- c. skor antara 25-27 tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan jaminan sosial memuaskan.
- d. skor antara  $\geq 28$  tergolong sebagai kelompok responden yang mengkategorikan jaminan sosial sangat memuaskan.

Agar lebih jelasnya gambaran umum mengenai kondisi jaminan sosial dapat dilihat pada tabel IV.8 di bawah ini.

TABEL IV.8  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT DERAJAT JAMINAN SOSIAL

No	Derajat Jaminan sosial	f	%
1	sangat memuaskan	14	31,82
2	memuaskan	25	56,82
3	kurang memuaskan	3	6,82
4	tidak memuaskan	2	4,54
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.16 s/d 22.

Tabel IV.8 menunjukkan responden yang menyatakan

bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan selama ini tergolong sudah memuaskan merupakan kelompok terbesar, yaitu sejumlah 56,82%. Bahkan terdapat sebanyak 31,82% responden yang menyatakan bahwa jaminan sosial yang diberikan perusahaan selama ini tergolong sudah sangat memuaskan.

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa jaminan sosial dari perusahaan yang diberikan kepada setiap pegawainya tergolong memuaskan. Dengan adanya kondisi semacam ini, maka akan menimbulkan suatu motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai untuk bekerja secara lebih giat dan tekun. Kondisi yang dapat dikatakan mengarah terhadap adanya motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai, akan sangat mendorong timbulnya tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini didasarkan bahwa tujuan seseorang bekerja, di samping ingin mengembangkan aktualisasi diri, juga bernilai ekonomis, yaitu pegawai bekerja untuk mendapatkan keuntungan ekonomis, misalnya dengan mendapatkan gaji, insentif, jaminan sosial dan kesehatan lainnya. Dengan adanya kondisi jaminan sosial yang memuaskan ini, maka salah satu harapan/tujuan pegawai bekerja di PDAM telah terpenuhi.

#### C.4. KEPUASAN KERJA

Setelah di muka diuraikan tentang kondisi umum mengenai lingkungan kerja dan jaminan sosial, maka

selanjutnya dipaparkan kondisi umum tentang kepuasan kerja responden. Dengan cara yang sama dengan di muka, maka dapat disajikan tabel IV.9 berikut ini.

TABEL IV.9  
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT TINGKAT KEPUASAN KERJA

No	Bobot pekerjaan	f	%
1	sangat tinggi	36	81,82
2	tinggi	5	11,36
3	rendah	1	2,27
4	sangat rendah	2	4,55
	Jumlah	44	100,00

Sumber : Analisis Data Primer Kuesioner No.23 s/d 38.

Tabel IV.9 menunjukkan responden yang mengaku memperoleh kepuasan kerja yang sangat tinggi selama bekerja di PDAM Kabupaten Magelang merupakan bagian terbesar, yaitu sejumlah 81,82%. Sementara itu di sisi lain, hanya terdapat sebanyak 6,83% responden yang mengaku mendapatkan kepuasan kerja yang di bawah rata-rata (belum terpuaskan).

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja responden termasuk sangat tinggi. Kondisi kepuasan kerja yang sangat memuaskan ini, akan sangat mendorong tumbuhnya rasa loyalitas yang tinggi, produktivitas kerja, sehingga akan sangat membantu terciptanya iklim organisasi yang efisien dan efektif, sebagaimana dikehendaki oleh setiap organisasi modern.

#### D. PENGUJIAN RELIABILITAS

Pengujian reliabilitas akan menggunakan rumus product moment sebagai berikut :

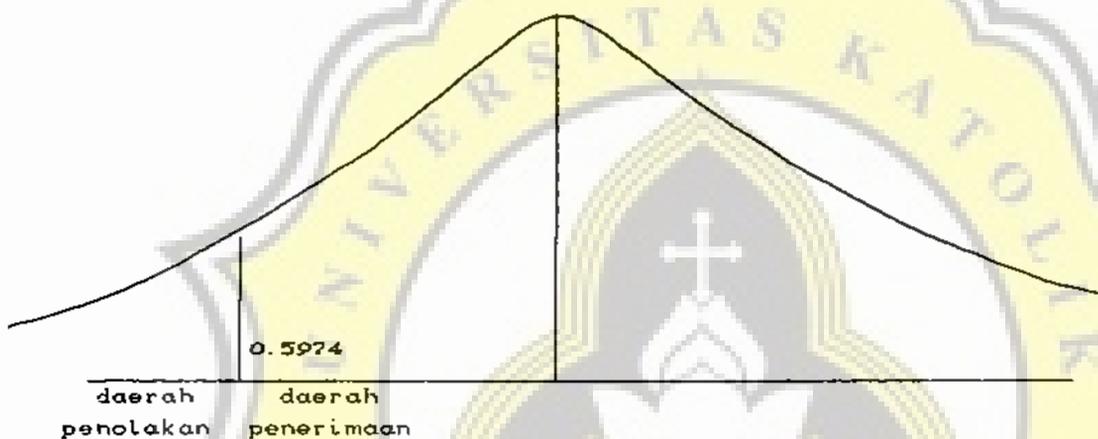
$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{224,613}{\sqrt{(219,886)(642,886)}} \\
 &= \frac{224,613}{\sqrt{141361,6309}} \\
 &= \frac{224,613}{375,9809} \\
 &= 0,5974
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien reliabilitas dari kuesioner adalah 0,5974. Sedangkan untuk menentukan, apakah suatu item pertanyaan dikatakan memiliki reliabel atau tidak, dapat dibandingkan dengan nilai atau koefisien skor total dengan skor masing-masing item pertanyaan. Adapun kriteria yang dipakai adalah :

- jika  $r_{xy} > r_{yi}$  item pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.
- jika  $r_{xy} < r_{yi}$  item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Dengan diketahuinya, taraf reliabilitas tersebut maka dapat diputuskan item mana saja yang secara teoritis harus dihilangkan pada penelitian selanjutnya, serta item pertanyaan mana saja yang dapat diteruskan di lapangan, hingga memasuki prosedur analisis data.

Oleh karena harga  $r_{xy} = 0,5974$ , maka angka acuan yang dipakai untuk menolak atau menerima reliabilitas item harus melebihi atau sama dengan  $0,5974$ . Agar lebih jelasnya visualisasi penerimaan dan penolakan reliabilitas test, maka akan ditampilkan dalam grafik seperti di bawah ini.



Melalui visualisasi grafik di atas, maka dapat dipastikan item pertanyaan yang termasuk dalam kriteria penerimaan, dan kriteria penolakan.

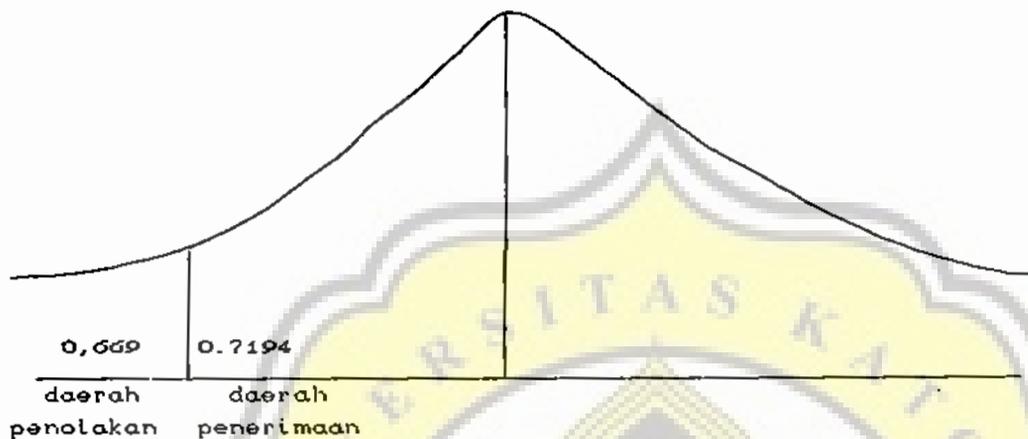
#### E. PENGUJIAN VALIDITAS

Pengujian validitas akan menggunakan rumus product moment sebagai berikut :

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

$$= \frac{273,564}{\sqrt{(233,574)(619,086)}}$$

dalam grafik seperti di bawah ini.



#### F. PENGUJIAN HIPOTESIS

Adapun hipotesis penelitian yang akan diuji kebenarannya secara statistik antara lain berbunyi :

1. Menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
2. Menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
3. Menduga bahwa secara bersama-sama kondisi fisik lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.

Langkah awal yang dilakukan terhadap uji hipotesis tersebut adalah mengidentifikasi setiap harga pada kovarians dan varians (lihat lampiran 2). Adapun harga

varians dan kovarians tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$\Sigma X_1$	= 1147	$\Sigma Y^2$	= 203141
$\Sigma X_2$	= 1173	$\Sigma X_1X_2$	= 30658
$\Sigma Y^2$	= 2985	$\Sigma X_1Y$	= 77948
$\Sigma X_1^2$	= 30195	$\Sigma X_2Y$	= 79702
$\Sigma X_2^2$	= 31511	N	= 44

Setelah harga *kovarians* dan *varians* diidentifikasi, maka langkah selanjutnya adalah mencari skor deviasi dari varians dan kovarians sebagai berikut :  $\Sigma x_1y$ ,  $\Sigma x_2y$ ,  $\Sigma x_1x_2$ ,  $\Sigma x_1^2$ ,  $\Sigma x_2^2$ , dan  $\Sigma y^2$ . Melalui perhitungan dengan menggunakan program *Lotus 123 Release 2.4.*, maka diperoleh harga skor deviasi sebagai berikut :

$\Sigma x_1^2$	= 294.795	$\Sigma x_1x_2$	= 80,0227
$\Sigma x_2^2$	= 239,886	$\Sigma x_1y$	= 134,477
$\Sigma y^2$	= 635,886	$\Sigma x_2y$	= 124,613

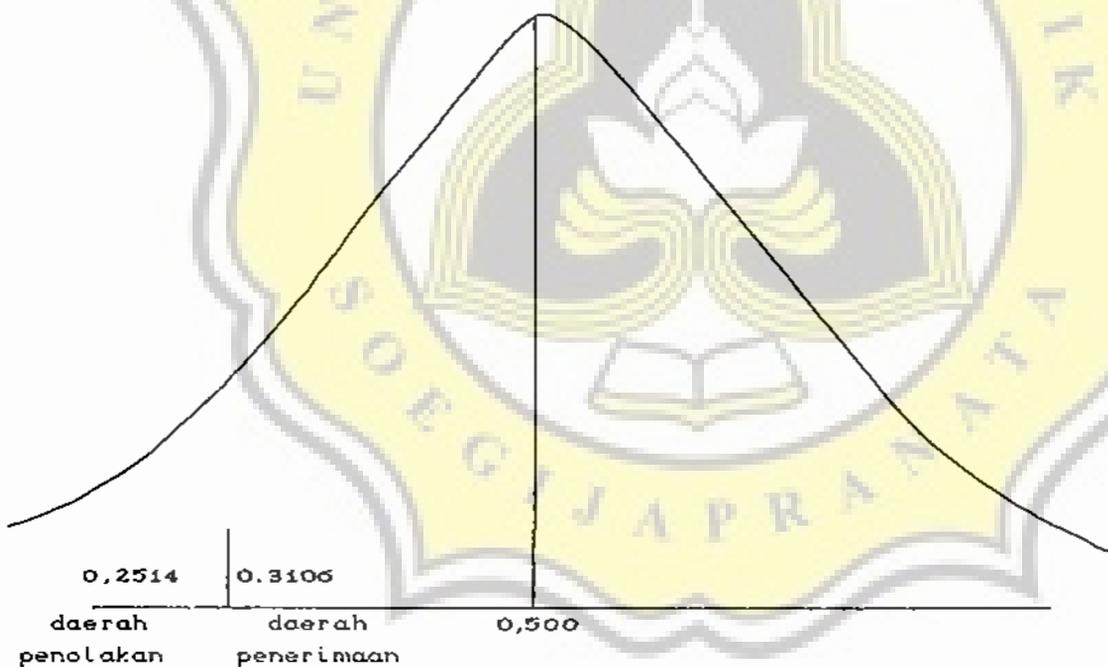
Dengan diketahuinya harga skor deviasi, maka langkah selanjutnya ialah mengoperasionalkan harga tersebut ke dalam rumus *product moment*, yang berguna untuk mengetahui koefisien korelasi antar variabel secara lugas, serta bagi kepentingan pengujian hipotesis penelitian.

#### F.1. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun hipotesis penelitian yang dapat menjawab pernyataan di atas, berbunyi *Menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para*

karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut adalah korelasi product moment.

Berdasarkan perhitungan korelasi product moment dengan menggunakan program Lotus 123 Release 2.4., maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel tingkat kepuasan kerja (Y) atau  $r_{y_1} = 0,3106$ . Sedangkan harga patokan r tabel untuk  $N = 44$ , adalah  $r_{15\%} = 0,2514$ .



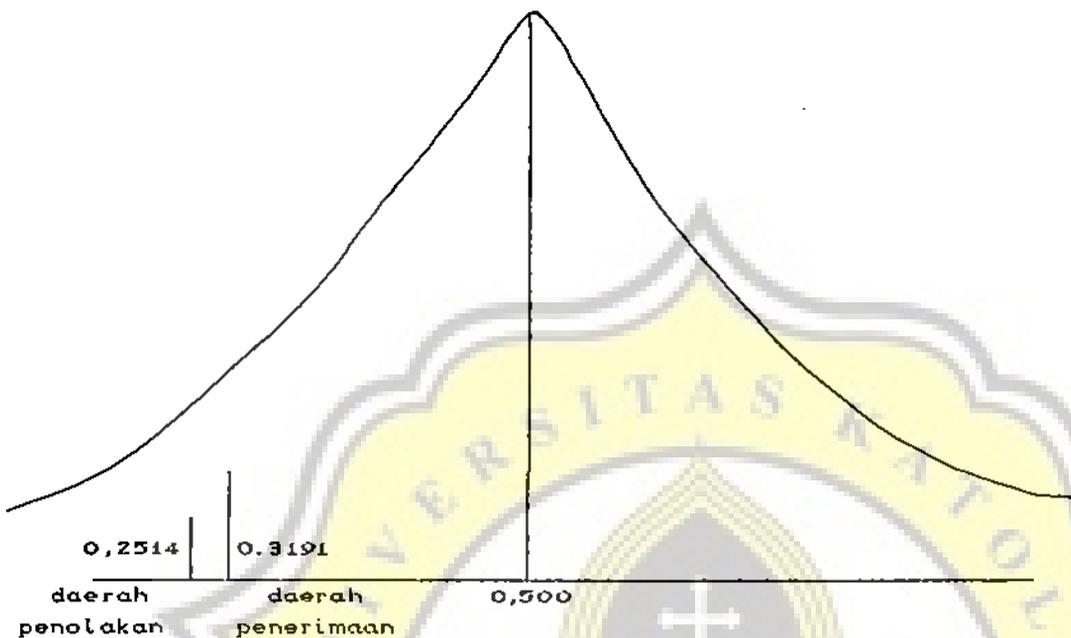
Setelah dibandingkan maka akan didapatkan bahwa koefisien korelasi  $r_{y_1} (0,3106) > r_{15\%} (0,2514)$ . Dengan demikian inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada*

*Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*, diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti, peningkatan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara cukup signifikan. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dari perusahaan yang bersangkutan.

#### F.2. Pengaruh Tingkat Jaminan Sosial terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun hipotesis penelitian yang dapat menjawab pernyataan di atas, berbunyi *Menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut adalah korelasi product moment.

Berdasarkan perhitungan korelasi product moment dengan menggunakan program *Lotus 123 Release 2.4*, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ) dengan variabel tingkat kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) atau  $r_{yz} = 0,3191$ . Sedangkan harga patokan  $r$  tabel untuk  $N = 44$ , adalah  $r_{1,5\%} = 0,2514$ .



Setelah dibandingkan maka akan didapatkan bahwa koefisien korelasi  $r_{15\%}$  (0,2514) <  $r_{yz}$  (0,3191). Dengan demikian inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*, diterima pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini juga berarti, bahwa antara tingkat jaminan sosial dengan tingkat kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan positif yang cukup signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan.

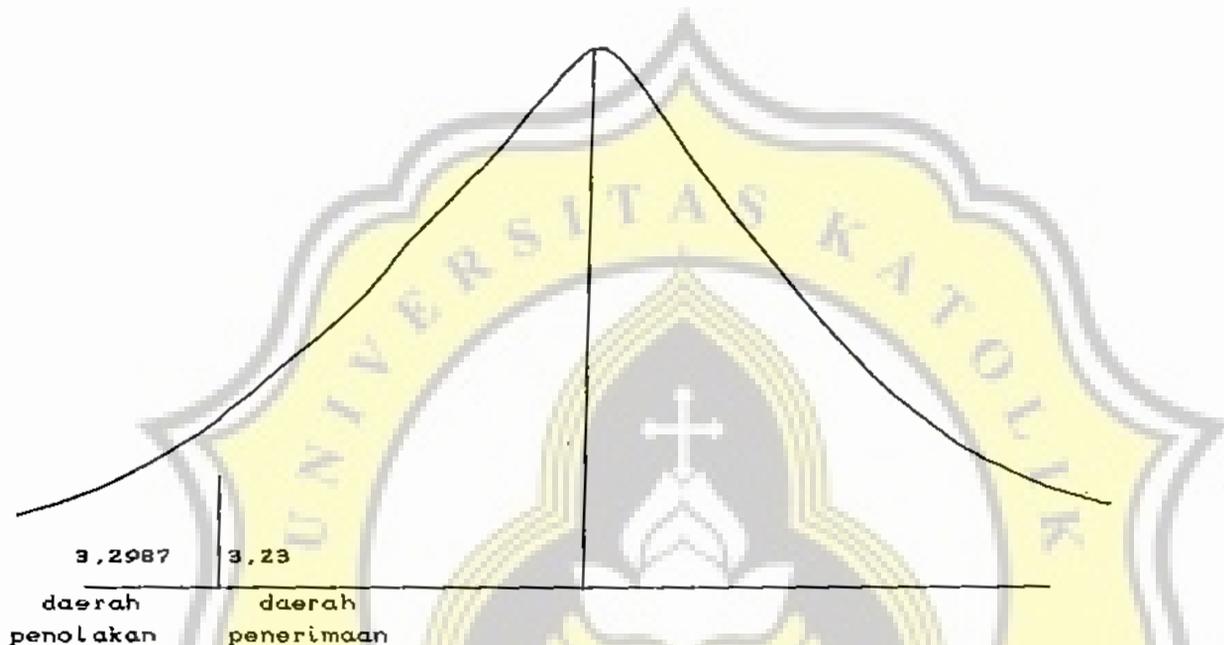
### F.3. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Magelang

Sebagaimana telah dikutip di muka, maka bunyi hipotesis mayor penelitian adalah *Menduga bahwa secara bersama-sama Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja para Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang*. Sedangkan alat ukur statistik yang dipakai untuk menguji kebenaran hipotesis mayor tersebut adalah korelasi berganda, yang dilanjutkan dengan *F-test*.

Berdasarkan perhitungan *korelasi berganda* dengan menggunakan program *Lotus 123 Release 2.4.*, maka diperoleh kepastian bahwa koefisien korelasi berganda  $R_{y12} = 0,3723$ . Untuk memperoleh suatu keputusan bahwa koefisien dari  $R_{y12} = 0,3723$  tersebut dapat dipakai untuk memprediksikan kriterium, maka perlu diuji ke dalam *F test*, yang menghasilkan  $F_{reg} = 3,2987$ .

Harga  $F_{reg} = 3,2987$  ini perlu dibandingkan dengan harga *F tabel* pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan  $(db) = m ; N - m - 1$  atau  $2 ; 41$ . Pada tabel *F* distribusi yang tersedia (lihat Lampiran 4) harga *F* yang dimaksud ialah  $F_{15\%} = 3,23$ . Dari hasil konsultasi diketahui harga  $F_{reg} (3,2987) > F_{15\%} (3,23)$ . Dengan demikian inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menduga bahwa secara bersama-sama kondisi fisik lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap*

kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang, diterima pada taraf kepercayaan 95%.



Dari perhitungan-perhitungan di atas, maka dapat diperoleh suatu keputusan bahwa antara variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif yang cukup kuat dengan variabel tingkat kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Langkah selanjutnya ialah mencari sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing prediktor (variabel bebas) terhadap kriterium ( $Y$ ). Adapun rumus yang digunakan ialah persamaan matematik sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Melalui rumus persamaan regresi di atas, maka tahap yang harus diselesaikan ialah mencari koefisien  $b_1$ ,  $b_2$  dan

a, dengan menggunakan metode *least square* dalam 3 (tiga) buah persamaan sebagaimana di bawah ini.

$$(1) N \cdot a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 = \sum Y.$$

$$(2) a \cdot \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 = \sum X_1 Y.$$

$$(3) a \cdot \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 = \sum X_2 Y.$$

Mengacu pada ketiga persamaan tersebut, maka harga-harga sebagaimana tertera dalam tabel kerja disubstitusikan ke dalam rumus, sehingga akan tampak seperti di bawah ini.

$$(1) 44 \cdot a + 1147 b_1 + 1173 b_2 = 2985$$

$$(2) 1147 a + 30195 b_1 + 30658 b_2 = 77948$$

$$(3) 1173 a + 30658 b_1 + 31511 b_2 = 79702$$

Dengan menggunakan teknik *eliminasi*, maka akan ditemukan harga  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $a$  dengan jalan sebagai berikut :

$$(1) : 44 \longrightarrow a + 26,068 b_1 + 26,659 b_2 = 67,841$$

$$(2) : 1147 \longrightarrow a + 26,325 b_1 + 26,729 b_2 = 67,958$$

$$(4) \quad - 0,257 b_1 - 0,0712 b_2 = -0,117$$

$$(1) : 44 \longrightarrow a + 26,068 b_1 + 26,659 b_2 = 67,841$$

$$(3) : 1173 \longrightarrow a + 26,136 b_1 + 26,864 b_2 = 67,947$$

$$(5) \quad - 0,068 b_1 - 0,205 b_2 = -0,106$$

Persamaan (4) dan (5) disubstitusikan, hingga ditemukan harga dari  $b_2$  dengan cara :

$$(4) \times 0,068 \longrightarrow - 0,0175 b_1 - 0,0012 b_2 = -0,0080$$

$$(5) \times 0,257 \longrightarrow - 0,0175 b_1 - 0,0527 b_2 = -0,0272$$

$$0,0515 b_2 = 0,0192$$

$$b_2 = 0,3728.$$

Dengan demikian harga  $b_1$  juga dapat ditemukan dengan cara

sebagai berikut :

$$(4) -0,257 b_1 - 0,0712 \times 0,3728 = -0,117$$

$$-0,257 b_1 - 0,0265 = -0,117$$

$$-0,257 b_1 = -0,0905$$

$$b_1 = 0,3521$$

Sedangkan konstanta  $a$  dapat diketahui dengan jalan mensubstitusikan harga  $b_1$  dan  $b_2$  ke dalam persamaan (1).

$$(1) 44.a + 1147 \times 0,3521 + 1173 \times 0,3728 = 2985$$

$$44.a + 403,8587 + 437,2944 = 2985$$

$$44.a + 841,1531 = 2985$$

$$44.a = 2143,8469$$

$$a = 48,7238$$

Dengan diketahuinya harga-harga dari konstanta dan koefisien regresi  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $a$ , maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 48,7238 + 0,3521 X_1 + 0,3728 X_2$$

#### G. EFEKTIVITAS PERSAMAAN REGRESI

Melalui persamaan garis regresi di atas, maka dapat digunakan untuk meramalkan ubahan  $Y$  berdasarkan prediktor  $X_1$  dan  $X_2$ . Langkah selanjutnya ialah mencari harga  $JK_{reg}$  dan  $JK_{tot}$  yang berguna untuk mengetahui efektivitas garis regresi di atas.

$$JK_{reg} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$= 0,3521 \times 134,477 + 0,3728 \times 124,613$$

$$= 47,3494 + 46,4557$$

$$= 93,8051$$

Sedangkan harga  $JK_{tot} = \sum y^2 = 635,886$

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas garis regresi} &= \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\% \\ &= \frac{93,8051}{635,8860} \times 100\% \\ &= 14,75\%. \end{aligned}$$

Hal ini berarti, garis regresi tersebut memiliki kekuatan efektif untuk meramalkan perubahan pada variabel Y sebagai akibat dari sumbangan  $X_1$  dan  $X_2$ , sebesar 14,75%. Dengan kata lain, sebesar 14,75% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai (Y) secara efektif ditentukan oleh variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

Sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) dengan demikian juga dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

G.1. Sumbangan Relatif variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Magelang (Y)

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{47,3494}{93,8051} \times 100\% \\ &= 50,48\%. \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 50,48% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai PDAM (Y) secara relatif disumbangkan atau merupakan kontribusi dari

variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_1$ ).

G.2. Sumbangan Relatif Variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

$$\begin{aligned} SR_2 &= \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{46,4557}{93,8051} \times 100\% \\ &= 49,52\%. \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 49,52% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai PDAM (Y) secara relatif ditentukan oleh variabel jaminan sosial ( $X_2$ ).

G.3. Sumbangan Efektif Variabel Kondisi Fisik Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM (Y).

$$\begin{aligned} SE_1 &= \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 14,75\% \\ &= \frac{47,3494}{93,8051} \times 14,75\% \\ &= 7,45\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 7,45% peningkatan kepuasan kerja pegawai PDAM secara efektif disebabkan oleh variabel kondisi fisik lingkungan kerja ( $X_1$ ).

G.4. Sumbangan Efektif Variabel Tingkat Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM (Y).

$$SE_2 = \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 14,75\%$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{46,4557}{93,8051} \times 14,75\% \\
 &= 7,30\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 7,30% peningkatan kepuasan kerja pegawai PDAM secara efektif disebabkan oleh variabel tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ).

Dengan diketahuinya sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas atau prediktor, maka salah satu hal yang dapat dimengerti adalah hipotesis penelitian, baik yang minor maupun mayor kesemuanya diterima. Adapun rinciannya sebagai berikut :

1. Hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang* diterima statistik.
2. Hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang* diterima secara statistik.
3. Hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa secara bersama-sama kondisi fisik lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Daerah Tingkat II Magelang* diterima pada taraf kepercayaan 95%.

## H. Korelasi Partial

Setelah di muka diperoleh suatu kepastian, bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima secara statistik, maka tahap selanjutnya ialah mencari kemurnian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila pada variabel bebas lainnya dilakukan pengontrolan. Dalam hal ini, pada variabel bebas yang mengontrol dikondisikan sebagai *ceteris paribus*. Adapun untuk pengujian signifikansi dari korelasi partial ini menggunakan *F-test*, sehingga konsultasi dari koefisien korelasi partial ini dikonfrontir dengan tabel *F* distribusi (lihat lampiran 4).

H.1. Hubungan antara Kondisi Lingkungan Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai, apabila variabel Jaminan Sosial dikontrol.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program *Lotus 123 Release 2.4*, maka diketahui koefisien korelasi dari  $R_{y1.2} = 0,2160$ . Setelah dilakukan uji *F*, maka dihasilkan harga *F-test* = 2,0575. Sedangkan harga *F* tabel dengan derajat kebebasan (db) =  $m ; N - m - 1$  atau 2 ; 41 yang menghasilkan harga  $F_{t5\%} = 4,07$ , sehingga diperoleh kepastian bahwa harga *F-test* = 2,0575 <  $F_{t5\%} = 4,07$ . Dengan demikian inferensi yang diambil ialah hubungan positif antara Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan kepuasan bersifat tidak *independen* atau *tidak murni*. Dengan kata lain, hubungan keduanya tidak akan berarti

sama sekali, apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ).

H.2. Hubungan antara Jaminan Sosial dengan Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai, apabila variabel Kondisi Lingkungan kerja dikontrol.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program Lotus 123 Release 2.4, maka diketahui koefisien korelasi dari  $R_{y2.1} = 0,2044$ . Setelah dilakukan uji F, maka dihasilkan harga F-test = 1,8322. Sedangkan harga F tabel dengan derajat kebebasan (db) = m ; N - m - 1 atau 2 ; 41 yang menghasilkan harga  $F_{t5\%} = 4,07$ , sehingga diperoleh kepastian bahwa harga F-test = 1,8322 <  $F_{t5\%} = 4,07$ . Dengan demikian inferensi yang diambil ialah hubungan positif antara Kondisi Jaminan Sosial ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja (Y) bersifat tidak *independen* atau *tidak murni*. Dengan kata lain, hubungan keduanya tidak akan berarti sama sekali, apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).

## I. Pembahasan

Terbuktinya kebenaran hipotesis penelitian secara statistik sebagaimana ditunjukkan oleh korelasi *product moment* dan *korelasi majemuk*, memberikan arahan kepada peneliti mengenai kebenaran teori dan konsep yang digunakan untuk mendekati permasalahan tentang Kepuasan Kerja (Y) pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten

Daerah Tingkat II Magelang.

Adapun dengan mengacu pada perhitungan statistik di atas, maka diperoleh beberapa inferensi, yaitu :

1. Antara variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat hubungan positif yang cukup kuat. Hal ini berarti, peningkatan pada Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), akan diikuti pula dengan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dari pegawainya. Namun demikian, setelah dilakukan pengujian melalui korelasi partial, maka diperoleh suatu statement tambahan, bahwa hubungan antara kedua variabel di atas, bersifat tidak murni atau tidak independen. Dengan kata lain, hubungan antara keduanya tidak murni dari adanya pengaruh variabel bebas lainnya (Jaminan Sosial) dalam *terminologi metodologis*. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara mandiri tidak akan mampu berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (Y), apabila di dalam terminologi hubungan dilakukan pengontrolan terhadap variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ). Hal ini ditunjukkan melalui relatif kecilnya pengaruh bersih dari variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yaitu sebesar 4,7%.
2. Antara variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat hubungan positif yang cukup kuat. Hal ini berarti, peningkatan pada variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ), akan diikuti pula dengan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) dari pegawainya. Namun

demikian, setelah dilakukan pengujian melalui korelasi partial, maka diperoleh suatu statement tambahan, bahwa hubungan antara kedua variabel di atas, bersifat tidak murni dan tidak independen. Dengan kata lain, hubungan antara keduanya tidak murni dari adanya pengaruh variabel bebas lainnya Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dalam *terminologi metodologis*. Variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ) secara mandiri tidak akan mampu berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja ( $Y$ ), apabila di dalam terminologi hubungan dilakukan pengontrolan terhadap variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Hal ini didukung dengan relatif kecilnya pengaruh murni variabel Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), yaitu sebesar 4,18%.

3. Hubungan antara variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) bersifat positif. Hal ini terbukti dengan adanya *statement* bahwa  $F\text{-test} = 3,2987 > F_{t5\%} = 3,23$ . Secara bersama-sama, kedua variabel bebas ini mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 13,86%. Dengan adanya temuan ini, maka akan semakin mempertegas temuan sebelumnya berdasarkan korelasi partial dan korelasi lugas *product moment*. Di mana, kedua variabel akan lebih efektif pengaruhnya apabila keduanya melakukan penetrasinya secara bersama-sama, dan kedua variabel bebas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama

lainnya. Terbukti melalui korelasi partial ditunjukkan bahwa pengaruh murni keduanya apabila digabungkan, tidak akan melebihi kontribusinya apabila keduanya mengadakan *penetrasi* secara bersamaan. Dengan demikian, *statement* pokok yang diputuskan ialah dalam rangka peningkatan Kepuasan Kerja (Y) pegawai, harus didahului dengan adanya pembenahan Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yang sesuai dengan keinginan pegawai dan peningkatan Jaminan Sosial ( $X_2$ ) yang memuaskan pegawainya. Ditinjau dari aspek prioritas, maka antara kedua variabel bebas tersebut, maka yang utama untuk didahulukan pembenahannya ialah variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), baru terkemudian variabel jaminan. Hal ini didasarkan bahwa kontribusi Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) lebih berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), dibandingkan dengan kontribusi Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi berganda, maka didapatkan harga koefisien determinasi sebagaimana di bawah ini :

$$\begin{aligned}
 KD &= \sqrt{1 - R_{y12}^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,3723^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,1386} \\
 &= \sqrt{0,8614} \\
 &= 0,9281
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 92,81% variasi pada variabel tingkat Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ). Fenomena ini sekaligus menunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ), bukan merupakan variabel yang dominan dalam rangka upaya peningkatan Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, maka diperkirakan variabel-variabel lain, di luar variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Jaminan Sosial ( $X_2$ ) yang ikut mempengaruhi naik turunnya Kepuasan Kerja (Y), antara lain ; motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, efektivitas komunikasi organisasi, efektivitas komunikasi inter personal, kohesivitas kelompok kerja, tingkat pendidikan pegawai, intensitas latihan dan ketrampilan kerja, sosio kultur individu, serta *field of experience* dan *frame of reference* dari karyawan. Terdapatnya kemungkinan terhadap pengaruh lain di luar variabel bebas yang diteliti ini diambil berdasarkan konsep *Teori Medan* sebagaimana dikatakan oleh *Kurt Lewin* dalam Mar'at (1984 : 46), yaitu bahwa pada dasarnya setiap manusia ialah berbeda, karena itu dituntut setiap manusia melakukan penyesuaian dalam perilakunya, agar tidak timbul konflik serta dapat menjaga keseimbangan psikologisnya, baik dalam kelompok maupun secara personal.

Dengan diajukannya beberapa variabel alternatif di atas, maka kepada peneliti lain yang tertarik pada permasalahan yang sama, disarankan untuk mengambil pendekatan dari pilihan tersebut bagi kepentingan *development research*. Perlunya diajukan variabel alternatif ini, juga dimaksudkan agar permasalahan tentang Kepuasan Kerja (Y), diharapkan akan dapat terpecahkan secara komprehensif dan integral (*holistik*).



## BAB V

### P E N U T U P

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian hasil penelitian sebagaimana diterangkan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab kelima ini akan disajikan keseluruhan temuan penelitian ke dalam bentuk kesimpulan. Sesuai permasalahan penelitian, maka butir-butir kesimpulan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja secara umum tergolong sudah memuaskan. Kondisi ini memberikan dorongan terhadap munculnya iklim dan ethos kerja yang kondusif. Fenomena sebagaimana di atas, didukung dengan tingkat kebisingan lingkungan kantor yang relatif rendah, ruang gerak di dalam ruangan yang masih leluasa, warna dinding yang relatif cerah, sehingga mampu membuat suasana yang cerah juga, dan ventilasi di samping cukup disertai lubang angin yang relatif besar.
2. Variabel Jaminan Sosial secara umum termasuk sudah memuaskan. Dengan adanya kondisi semacam ini, maka akan menimbulkan suatu motivasi kerja yang tinggi kepada pegawai untuk bekerja secara lebih giat dan tekun. Dengan adanya jaminan sosial yang memuaskan, maka dapat dianggap pula sebagai terdapatnya insentif yang mampu merangsang individu, agar lebih giat dalam berkarya dan berkarsa. Dukungan terhadap fenomena ini antara lain ;

adanya jaminan perlindungan kerja, adanya cuti yang relatif longgar, adanya THR, adanya askes, sehingga sedikit banyak dapat membantu pegawai di saat dirinya mendapatkan penderitaan.

3. Kondisi Kepuasan Kerja responden secara umum tergolong sangat tinggi. Fenomena semacam ini akan sangat mendorong tumbuhnya rasa loyalitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Dukungan terhadap fenomena sangat memuaskan pada kepuasan kerja ini, antara lain datang dari ; tingkat keinginan pegawai yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerjanya, tingkat keterbukaan pimpinan yang cukup tinggi, kebijaksanaan penempatan pegawai yang sesuai, adanya kebijaksanaan promosi yang adil dan berdasarkan kemampuan kerja pegawai.
4. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi *product moment* diketahui koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y >$  harga  $r$  tabel. Dengan demikian inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang* diterima secara statistik dengan derajat cukup signifikan. Namun demikian, perhitungan dengan korelasi partial didapatkan inferensi yang berbeda, yaitu hubungan positif antara keduanya memang ada, akan tetapi bersifat tidak independen, dalam arti tidak murni dari keberadaan variabel bebas lainnya, terutama

variabel tingkat jaminan sosial.

5. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi *product moment* diketahui koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y >$  harga  $r$  tabel. Dengan demikian inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa tingkat jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang* diterima secara statistik dengan derajat cukup signifikan. Namun demikian, perhitungan dengan korelasi partial didapatkan inferensi yang berbeda, yaitu hubungan positif antara keduanya memang ada, akan tetapi bersifat tidak independen, dalam arti tidak murni dari keberadaan variabel bebas lainnya, terutama variabel kondisi fisik lingkungan kerja.
6. Berdasarkan perhitungan dengan korelasi berganda, maka diperoleh suatu kepastian bahwa harga  $F$ -test  $>$  harga  $F$  tabel. Dengan demikian inferensi yang diambil ialah hipotesis yang berbunyi *menduga bahwa secara bersama-sama variabel kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Magelang* diterima secara statistik dengan derajat cukup signifikan. Sedangkan besarnya pengaruh efektif secara persentase menurut perhitungan statistik dapat dikatakan relatif kecil.

## B. SARAN-SARAN

Berdasarkan butir kesimpulan di atas, maka akan diajukan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja masih dapat ditingkatkan dengan cara menambah indikatornya dengan lingkungan kerja yang bersifat emosional. Pada umumnya lingkungan kerja, memang lebih mengacu pada kondisi fisik, akan tetapi dengan semakin maraknya pendekatan manajemen yang manusiawi, maka upaya penciptaan lingkungan kerja yang lebih bernuansa psikologis perlu diciptakan pula di lokasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan lebih menintensifkan pelaksanaan hubungan manusiawi dalam lingkungan instansi yang bersangkutan (*human relations internal*), sehingga antar individu yang terlibat dalam pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum memiliki satu cita-cita sebagai karyawan yang produktif dan memiliki disiplin yang tinggi. Cara yang ditempuh misalnya dengan mengadakan perubahan desain interior dari ruang kerja secara periodik, pemasangan tanaman/bunga baik di halaman/teras kantor atau di dalam ruangan kerja (*indoor plant*), pergantian tata ruang, baik yang berkenaan dengan warna dinding maupun penerangan cahaya.
2. Variabel Jaminan Sosial masih dapat juga ditingkatkan, yaitu dengan cara pemberian perhatian yang bukan melulu mengarah kepada materi. Dalam hal ini, pemberian

perhatian berupa pengakuan sosial dan pengakuan akan kemampuan kerja pegawai, merupakan salah satu indikasi yang cukup penting pula dalam terminologi peningkatan jaminan sosial. Dasar dari anggapan ini ialah berasal dari konsep motivasi kerja sebagaimana dipaparkan oleh ahli-ahli psikologi dan manajemen. Pemenuhan terhadap 5 (lima) kebutuhan pokok manusia, dalam hal ini sangat mutlak diterapkan, misalnya dengan lebih mengintensifkan ; uang santunan kesehatan, uang santunan kecelakaan kerja, biaya dinas, THR dan lain sebagainya, seperti yang telah dianjurkan oleh pemerintah.

3. Variabel Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan, yaitu dengan jalan pemenuhan terhadap 2 butir saran sebagaimana dijelaskan di atas. Namun demikian, cara lain yaitu dengan lebih mengoptimalkan keberadaan variabel atau faktor di luar keduanya, juga merupakan suatu tindakan yang perlu diperhatikan. Dalam terminologi penelitian ini, terbukti bahwa kedua variabel bebas yang diteliti bukan merupakan variabel yang dominan, sehingga naik turunnya kepuasan kerja sangat kecil kontribusinya karena perubahan pada kedua variabel bebas tersebut. Adanya penampungan keluhan pegawai secara terbuka dan benar-benar mendapatkan perhatian dan solusi yang memadai, dapat juga diupayakan agar pegawai merasakan bahwa dimensi kemanusiaannya perlu disentuh pula dengan nuansa

hubungan yang manusiawi (*human relations*). Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan ini, sangat berkaitan erat dengan usaha meningkatkan layanan perusahaan kepada karyawan yang selama ini telah memberikan kontribusi sangat besar bagi perusahaan. Rasa timbal-balik yang diupayakan oleh perusahaan, idealnya bukan melulu diwujudkan melalui pemberian materi, akan tetapi juga harus diimbangi perhatian serius, khususnya perhatian psikologis. Cara yang ditempuh antara lain ; mengadakan temu rutin seluruh karyawan secara periodik dengan bentuk setengah mengikat, pemberian pujian oleh pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi bagus, atau pemberian tali-asih lainnya yang disesuaikan sosio kultur yang berlaku.

4. Berdasarkan perhitungan dengan koefisien determinasi, maka diketahui ada beberapa variabel bebas lain yang turut mempengaruhi kondisi kepuasan kerja. Bahkan secara statistik, besarnya kontribusi variabel bebas lain tersebut tergolong sangat dominan, sehingga dapat dikatakan kontribusi kedua variabel bebas tersebut dalam rangka peningkatan kepuasan kerja tergolong sangat kecil. Dari uji dan analisis kualitatif yang telah dilakukan, maka variabel-variabel lain di luar kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial tersebut, antara lain : motivasi kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, efektivitas komunikasi organisasi,

efektivitas komunikasi inter personal, kohesivitas kelompok kerja, tingkat pendidikan pegawai, intensitas latihan/ketrampilan kerja, serta sosio kultur yang melatarbelakangi pegawai. Diharapkan dengan adanya pendekatan terhadap variabel lain ini, maka permasalahan tentang kepuasan kerja dapat terselesaikan secara komprehensif dan integral. Pendekatan ini dimaksudkan bagi kepentingan penelitian pengembangan (*development research*), sehingga apabila ditinjau ilmiah, pendekatan tersebut apabila dilakukan akan sesuai dengan teori dan konsep yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

1. As'ad Mohammad, 1981, *Psikologi Industri*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
2. Azwar Saiffudin, 1986, *Seri Pengukuran Psikologi, Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
3. Dajan Anto, 1984, *Pengantar Metode Statistik Jilid II, Edisi Revisi*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
4. Hadi Sutrisno, 1976, *Cara-cara Menghitung Validitas dan Reliabilitas dan Analisa Item dan Teknik Korelasi*, Penerbit YKPN Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
5. Hani Handoko T, 1987, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
6. Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 1986, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
7. Manullang M, 1981, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
8. Mar'at, 1984, *Sikap Manusia, Perubahan serta Pengukurannya*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
9. Mas'ud Mohammad, 1987, *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
10. Nitisemito, S. Alex, 1982, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
11. Poerwono Hadi, 1985, *Tata Personalia*, Penerbit Jembatan, Bandung.
12. Prajitno Djoko, 1985, *Analisa Regresi Korelasi*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
13. Singarimbun Masri dan Sofian Effendi (ed), 1986, *Metode Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta.
14. Soeratno dan Lincoln Arsyad, 1993, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, YKPN, Yogyakarta.
15. Supranto, J, 1981, *Metode Riset*, Penerbit LPFE Universitas Indonesia, Jakarta.

## LAMPIRAN 1

### DAFTAR PERTANYAAN

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Lingkari salah satu jawaban yang menurut saudara paling benar/sesuai.
2. Untuk yang belum disediakan jawaban, harap diisi sesuai dengan pendapat saudara.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jabatan : .....
3. Jenis kelamin :
  - a. laki-laki
  - b. perempuan
4. Status perkawinan :
  - a. belum menikah
  - b. sudah menikah
  - c. janda
  - d. duda
5. Usia saudara saat ini :
  - a. kurang dari 20 tahun
  - b. antara 21 - 30 tahun
  - c. antara 32 - 40 tahun
  - d. antara 41 - 50 tahun
  - e.  $\geq$  51 tahun
6. Jumlah keluarga yang ditanggung :
  - a. 0 - 2 orang
  - b. 3 - 4 orang
  - c. 5 - 6 orang
  - d.  $\geq$  7 orang
7. Tingkat pendidikan terakhir anda :
  - a. tamat SD
  - b. tamat SLTP
  - c. tamat SLTA
  - d. sarjana muda
  - e. sarjana
8. Sudah berapa lama anda bekerja pada perusahaan ini :
  - a.  $\leq$  kurang dari 2 tahun
  - b. antara 2 - 4 tahun
  - c. antara 5 - 7 tahun
  - d.  $\geq$  8 tahun

B. LINGKUNGAN KERJA

9. Bagaimana keadaan suara (faktor kebisingan) pada ruang kerja saudara ?
  - a. tidak bising sama sekali
  - b. kadang-kadang bising
  - c. biasa saja
  - d. cukup bising
  - e. sangat bising
10. Bagaimana keadaan penerangan dan cahaya matahari pada ruang kerja anda ?
  - a. sangat baik
  - b. baik
  - c. cukup baik
  - d. kurang baik
  - e. tidak baik
11. Bagaimana ruang gerak dalam melakukan pekerjaan ?
  - a. sangat baik
  - b. baik
  - c. cukup baik
  - d. kurang baik
  - e. tidak baik
12. Apakah ventilasi (penganginan) yang ada di tempat anda bekerja, berfungsi dengan baik ?
  - a. sangat baik
  - b. baik
  - c. cukup baik
  - d. kurang baik
  - e. tidak baik
13. Bagaimana menurut saudara tingkat kebersihan di perusahaan tempat anda bekerja ?
  - a. sangat baik
  - b. baik
  - c. cukup baik
  - d. kurang baik
  - e. tidak baik
14. Apakah warna dinding pada tempat saudara bekerja sesuai dengan selera saudara ?
  - a. sangat sesuai
  - b. sesuai
  - c. cukup sesuai
  - d. kurang sesuai
  - e. tidak sesuai
15. Apakah perusahaan menjamin keamanan diri saudara, saat saudara sedang melakukan pekerjaan ?
  - a. sangat menjamin
  - b. menjamin
  - c. cukup menjamin
  - d. kurang menjamin
  - e. tidak menjamin

C. JAMINAN SOSIAL

16. Bagaimana menurut anda kebijaksanaan perusahaan dalam hal memberikan cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti-cuti lain karena alasan pribadi terhadap karyawan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
17. Bagaimana menurut anda jaminan perlindungan terhadap bahaya yang diberikan perusahaan, misalnya ; karena cedera/sakit ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
18. Bagaimana menurut anda kebijaksanaan perusahaan mengenai bantuan pinjaman dengan angsuran ringan apabila ada karyawan mengalami kesulitan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
19. Bagaimana menurut anda program rekreasi dan olah raga yang dijalankan oleh perusahaan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
20. Bagaimana menurut anda, kebijaksanaan perusahaan dalam memberikan *Tunjangan Hari Raya* (THR) ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
21. Bagaimana menurut anda pemberian uang transportasi dan uang makan yang diberikan oleh perusahaan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan

22. Bagaimana menurut anda perawatan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan

### C. KEPUASAN KERJA

23. Bagaimana keadaan alat/perengkapan dan mesin-mesin yang dipergunakan oleh perusahaan ?
- sangat baik
  - baik
  - cukup baik
  - kurang baik
  - tidak baik
24. Bagaimana keadaan keamanan di perusahaan ini terhadap barang-barang milik anda atau perlengkapan yang menjadi tanggung jawabnya ?
- sangat baik
  - baik
  - cukup baik
  - kurang baik
  - tidak baik
25. Bagaimana menurut anda, jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan
26. Apakah masih ada keinginan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil kerja anda ?
- selalu berkeinginan sekali
  - seringkali berkeinginan sekali
  - kadang-kadang berkeinginan
  - hampir tidak pernah berkeinginan
  - tidak pernah berkeinginan
27. Bagaimana tanggapan anda mengenai kebijaksanaan perusahaan dalam hal pengangkatan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman anda ?
- sangat memuaskan
  - memuaskan
  - cukup memuaskan
  - kurang memuaskan
  - tidak memuaskan

28. Apakah keinginan-keinginan yang saudara harapkan dari bekerja di perusahaan ini dapat terpenuhi ?
- sangat terpenuhi
  - terpenuhi
  - cukup terpenuhi
  - kurang terpenuhi
  - tidak terpenuhi
29. Melihat perkembangan perusahaan saat ini, bagaimana kira-kira masa depan saudara ?
- sangat baik
  - baik
  - cukup baik
  - kurang baik
  - tidak baik
30. Berdasarkan umur, bagaimana menurut anda pekerjaan yang lakukan saat ini ?
- tidak berat
  - biasa saja
  - cukup berat
  - berat
  - berat sekali
31. Berdasarkan kondisi badan saat ini, bagaimana menurut anda pekerjaan yang anda lakukan saat ini ?
- tidak berat
  - biasa saja
  - cukup berat
  - berat
  - sangat berat
32. Bagaimana menurut anda, penempatan karyawan saat ini ?
- sangat tepat
  - tepat
  - cukup tepat
  - kurang tepat
  - tidak tepat
33. Bagaimana tanggapan anda setelah selesai melakukan pekerjaan-pekerjaan ?
- sangat puas
  - puas
  - cukup puas
  - kurang puas
  - tidak puas
34. Bagaimana tanggapan atasan ketika anda memberikan usul/saran yang berhubungan dengan tugas saudara ?
- sangat baik
  - baik
  - cukup baik
  - kurang baik
  - tidak baik

35. Apakah atasan saudara sering mengawasi terhadap pekerjaan yang saudara lakukan ?
- sering sekali
  - kadang-kadang
  - jarang
  - jarang sekali
  - tidak pernah
36. Bagaimana hubungan saudara dengan teman sekerja ?
- sangat baik
  - baik
  - cukup baik
  - kurang baik
  - tidak baik
37. Apakah anda sering membantu/bertukar pikiran tentang pekerjaan anda ?
- sering sekali
  - kadang-kadang
  - jarang sekali
  - terpaksa/kalau diminta
  - tidak pernah
38. Seberapa besar tingkat kesenangan saudara terhadap pekerjaan yang saudara lakukan ?
- sangat senang
  - biasa saja
  - cukup senang
  - kurang senang
  - tidak senang sama sekali





### LAMPIRAN 3

#### TABEL KERJA REGRESI BERGANDA

Lokasi : PDAM Kabupaten Dati II Magelang

- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Jaminan Sosial
- Y = Kepuasan Kerja
- m = 2 (2)(jumlah var.bebas)

No.	X1 (1)	X2 (2)	Y (3)	X1 <sup>2</sup> (4)	X2 <sup>2</sup> (5)	Y <sup>2</sup> (6)	X1.X2 (7)	X1.Y (8)	X2.Y (9)
1	27	29	70	729	841	4900	783	1890	2030
2	29	19	72	841	361	5184	551	2038	1368
3	27	24	70	729	576	4900	648	1890	1630
4	26	26	56	676	676	3136	676	1456	1456
5	25	22	72	625	784	5184	728	1372	2016
6	27	27	70	729	729	4900	729	1890	1890
7	23	25	68	529	625	4624	575	1564	1700
8	28	27	70	784	729	4900	756	1960	1890
9	28	27	69	784	729	4761	756	1932	1863
10	20	21	68	400	441	4624	420	1360	1428
11	25	28	67	625	784	4489	700	1675	1876
12	23	25	65	529	625	4225	575	1495	1625
13	23	26	68	529	676	4624	598	1564	1768
14	29	29	67	841	841	4489	841	1943	1943
15	22	23	52	484	529	2704	506	1144	1196
16	27	26	67	729	784	4489	756	1809	1876
17	29	25	66	841	625	4356	725	1914	1650
18	27	27	66	729	729	4356	729	1782	1782
19	26	27	69	676	729	4761	702	1714	1863
20	24	27	68	576	729	4624	648	1652	1836
21	26	28	68	784	784	4624	764	1904	1904
22	32	30	75	1024	900	5329	960	2536	2190
23	26	26	69	676	676	4761	676	1794	1794
24	26	27	69	784	729	4761	756	1932	1863
25	27	25	68	729	676	4624	702	1836	1768
26	28	27	68	784	729	4624	756	1904	1836
27	24	28	69	576	784	4761	672	1556	1932
28	28	31	71	784	961	5041	858	1988	2201
29	29	29	71	841	841	5041	841	2059	2059
30	30	27	69	900	729	4761	810	2070	1863
31	26	29	72	676	841	5184	754	1372	2038
32	24	25	59	576	625	3481	600	1416	1475
33	22	25	66	484	625	4356	550	1452	1650
34	23	29	69	529	841	4761	667	1527	2001
35	28	26	68	784	676	4624	728	1904	1768
36	29	27	66	841	729	4356	783	1914	1782
37	22	30	71	484	900	5041	660	1562	2130
38	22	22	69	484	484	4761	484	1518	1518
39	25	30	70	625	900	4900	750	1750	2100
40	26	27	68	676	729	4624	702	1758	1836
41	25	27	68	625	729	4624	675	1700	1836
42	29	26	68	841	676	4624	754	1972	1768
43	24	27	68	576	729	4624	648	1532	1836
44	26	26	68	676	676	4624	676	1768	1768
<b>N = 44</b>	<b>1147</b>	<b>1173</b>	<b>2995</b>	<b>30195</b>	<b>31511</b>	<b>203141</b>	<b>30458</b>	<b>77948</b>	<b>79702</b>

DAFTAR 1 (lanjutan)

No. di pernyataan	No. di pernyataan																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
34	4,56	2,10	2,01	1,78	2,62	3,91	3,43	2,26	3,20	2,56	2,33	2,18	2,13	2,09	2,07	1,98	1,96	1,84	1,89	1,96	1,82	1,80	1,78	1,74	1,71	1,71	1,62	1,62	1,58	1,54	1,51
35	7,82	5,61	4,78	4,72	3,90	3,67	3,60	3,26	3,21	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,76	2,68	2,64	2,49	2,54	2,64	2,49	2,44	2,38	2,33	2,27	2,23	2,18	2,14	2,08	2,03	1,98
36	6,74	3,36	2,99	2,74	2,60	2,45	2,41	2,31	2,28	2,21	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,95	1,92	1,84	1,89	1,92	1,84	1,80	1,77	1,74	1,71	1,71	1,62	1,62	1,58	1,54	1,51
37	7,77	5,62	4,64	4,14	3,82	3,59	3,47	3,29	3,17	3,09	3,07	2,98	2,91	2,83	2,76	2,68	2,64	2,49	2,54	2,64	2,49	2,44	2,38	2,33	2,27	2,23	2,18	2,14	2,08	2,03	1,98
38	4,22	2,37	2,09	1,74	2,59	2,47	2,29	2,27	2,22	2,18	2,14	2,10	2,03	1,99	1,94	1,89	1,84	1,80	1,82	1,78	1,76	1,72	1,71	1,68	1,67	1,62	1,62	1,58	1,54	1,51	1,48
39	7,14	4,45	4,87	4,07	3,76	3,53	3,26	3,23	3,17	3,08	2,98	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,26	2,17	2,08	2,00	1,92	1,84	1,76	1,71	1,68	1,62	1,58	1,54	1,51
40	6,18	3,33	2,82	2,70	2,64	2,43	2,25	2,24	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,84	1,80	1,77	1,72	1,71	1,68	1,67	1,62	1,62	1,58	1,54	1,51	1,48	1,44	1,41
41	7,40	5,42	4,46	4,01	3,73	3,40	3,23	3,20	3,17	3,08	2,98	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,26	2,17	2,08	2,00	1,92	1,84	1,76	1,71	1,68	1,62	1,58	1,54	1,51
42	4,17	2,32	2,02	1,89	2,43	2,43	2,24	2,21	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,88	1,84	1,80	1,77	1,72	1,71	1,68	1,67	1,62	1,62	1,58	1,54	1,51	1,48	1,44	1,41
43	7,44	5,29	4,42	3,93	3,64	3,43	3,25	3,13	3,01	2,94	2,84	2,70	2,62	2,53	2,43	2,34	2,25	2,16	2,07	1,98	1,89	1,80	1,71	1,62	1,54	1,48	1,44	1,41	1,37	1,33	1,29
44	6,11	3,26	2,80	2,63	2,43	2,26	2,21	2,15	2,13	2,10	2,08	2,03	1,99	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,61	1,57	1,54	1,51	1,48	1,44	1,41	1,37	1,33	1,29	1,25
45	7,29	5,25	4,38	3,89	3,60	3,33	3,16	3,04	2,94	2,84	2,73	2,63	2,53	2,43	2,33	2,23	2,13	2,04	1,95	1,86	1,77	1,68	1,59	1,50	1,41	1,32	1,23	1,14	1,05	0,96	0,87
46	4,10	2,25	2,06	1,82	2,45	2,25	2,28	2,29	2,17	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,86	1,82	1,76	1,72	1,69	1,65	1,61	1,57	1,54	1,51	1,48	1,44	1,41	1,37	1,33	1,29	1,25
47	7,23	5,21	4,34	3,86	3,54	3,27	3,10	2,97	2,87	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,23	2,14	2,05	1,96	1,87	1,78	1,69	1,60	1,51	1,42	1,33	1,24	1,15	1,06	0,97	0,88
48	4,08	2,23	2,04	1,81	2,43	2,24	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	1,99	1,93	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,65	1,61	1,57	1,54	1,51	1,48	1,44	1,41	1,37	1,33	1,29	1,25	1,21
49	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,22	3,05	2,92	2,82	2,70	2,64	2,54	2,46	2,36	2,27	2,18	2,09	1,99	1,90	1,81	1,72	1,63	1,54	1,45	1,36	1,27	1,18	1,09	1,00	0,91	0,82
50	6,08	3,21	2,82	2,68	2,43	2,21	2,23	2,16	2,10	2,08	2,01	1,94	1,87	1,80	1,73	1,66	1,63	1,56	1,52	1,48	1,44	1,40	1,37	1,34	1,31	1,28	1,25	1,22	1,19	1,16	1,13
51	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,21	2,97	2,84	2,74	2,64	2,54	2,44	2,34	2,24	2,14	2,04	1,94	1,84	1,74	1,64	1,54	1,44	1,34	1,24	1,14	1,04	0,94	0,84	0,74	0,64	0,54
52	4,06	2,20	2,01	1,77	2,42	2,22	2,24	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,74	1,69	1,65	1,61	1,57	1,54	1,51	1,48	1,45	1,41	1,38	1,34	1,31	1,28	1,24	1,21
53	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,17	2,93	2,82	2,73	2,64	2,50	2,42	2,31	2,21	2,11	2,01	1,91	1,81	1,71	1,61	1,51	1,41	1,31	1,21	1,11	1,01	0,91	0,81	0,71	0,61	0,51
54	4,04	2,19	2,00	1,84	2,41	2,20	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,94	1,89	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,60	1,55	1,51	1,46	1,41	1,36	1,31	1,26	1,21	1,16	1,11	1,06	1,01
55	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,01	2,90	2,80	2,71	2,64	2,54	2,44	2,34	2,24	2,14	2,04	1,94	1,84	1,74	1,64	1,54	1,44	1,34	1,24	1,14	1,04	0,94	0,84	0,74	0,64

DAFTAR J

Nilai Kritis dari Koefisien Korelasi Person

df	Level Signifikan, 1 Ekor			
	.05	.025	.01	.005
	Level Signifikan, 2 Ekor			
	.10	.05	.02	.01
1	.988	.997	.9995	.9999
2	.900	.950	.980	.990
3	.805	.878	.934	.959
4	.729	.811	.882	.917
5	.669	.754	.833	.874
6	.622	.707	.789	.834
7	.582	.666	.750	.798
8	.549	.632	.716	.765
9	.521	.602	.685	.735
10	.497	.576	.658	.708
11	.476	.553	.634	.684
12	.458	.532	.612	.661
13	.441	.514	.592	.641
14	.426	.497	.574	.623
15	.412	.482	.558	.606
16	.400	.468	.542	.590
17	.389	.456	.528	.575
18	.378	.444	.516	.561
19	.369	.433	.503	.549
20	.360	.423	.492	.537
21	.352	.413	.482	.526
22	.344	.404	.472	.515
23	.337	.396	.462	.505
24	.330	.388	.453	.496
25	.323	.381	.445	.487
26	.317	.374	.437	.479
27	.311	.367	.430	.471
28	.306	.361	.423	.463
29	.301	.355	.416	.456
30	.296	.349	.409	.449
35	.275	.325	.381	.418
40	.257	.304	.358	.393
45	.243	.288	.338	.372
50	.231	.273	.322	.354
60	.211	.250	.295	.325
70	.195	.232	.274	.303
80	.183	.217	.256	.283
90	.173	.205	.242	.267
100	.164	.195	.230	.254

## LAMPIRAN : UJI HIPOTESIS

Melalui lampiran berikut akan disajikan uraian secara terperinci tentang uji hipotesis yang telah dirumuskan terdahulu dalam Bab 11. Adapun bunyi hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. Menduga bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
2. Menduga bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.
3. Menduga bahwa kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang.

Secara ringkas rumusan hipotesis di atas, dapat dinotasikan dengan lambang statistik sebagai berikut :

1.  $r_{y_1}$
2.  $r_{y_2}$
3.  $R_{y_{12}}$

Langkah awal yang akan dilaksanakan terhadap uji hipotesis tersebut adalah mengidentifikasi setiap harga dari variansi dan kovarians (lihat Tabel Kerja). Adapun harga-harga tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$\Sigma X_1 = 1147$	$\Sigma Y^2 = 203141$
$\Sigma X_2 = 1173$	$\Sigma X_1 X_2 = 30658$
$\Sigma Y = 2985$	$\Sigma X_1 Y = 77948$
$\Sigma X_1^2 = 30195$	$\Sigma X_2 Y = 79702$

$$\Sigma X_2^2 = 31511$$

$$N = 44$$

Setelah harga-harga tersebut diidentifikasi, kemudian dicari terlebih dahulu skor deviasi dari masing-masing varians dan kovarians :  $\Sigma x_1^2$ ,  $\Sigma x_2^2$ ,  $\Sigma y^2$ ,  $\Sigma x_1x_2$ ,  $\Sigma x_1y$ ,  $\Sigma x_2y$  dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} 1. \Sigma x_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 30195 - \frac{(1147)^2}{44} \\ &= 30195 - 29900,2045 \\ &= 294,7955 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \Sigma x_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} \\ &= 31511 - \frac{(1173)^2}{44} \\ &= 31511 - 31271,1136 \\ &= 239,8864 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 203141 - \frac{(2985)^2}{44} \\ &= 203141 - 202505,1136 \\ &= 635,8864 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 4. \Sigma x_1x_2 &= \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{N} \\ &= 30658 - \frac{(1147)(1173)}{44} \\ &= 30658 - 30577,977 \\ &= 80,023 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 5. \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \\
 &= 77948 - \frac{(1147)(2985)}{44} \\
 &= 77948 - 77813,5227 \\
 &= 134,4773
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 6. \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \\
 &= 79702 - \frac{(1173)(2985)}{44} \\
 &= 79702 - 79577,3864 \\
 &= 124,6136
 \end{aligned}$$

Dengan demikian diperoleh skor deviasi untuk masing-masing harga varians dan kovarians sebagai berikut :

- |                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. $\sum x_1^2 = 294,795$ | 4. $\sum x_1 x_2 = 80,023$ |
| 2. $\sum x_2^2 = 239,886$ | 5. $\sum x_1 y = 134,477$  |
| 3. $\sum y^2 = 635,886$   | 6. $\sum x_2 y = 124,613$  |

#### A. PERHITUNGAN HIPOTESIS

##### A.1. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahuinya skor deviasi merupakan tahap awal guna melanjutkan ke dalam perhitungan korelasi *product moment*.

Adapun rumus *product moment* tersebut sebagai berikut :

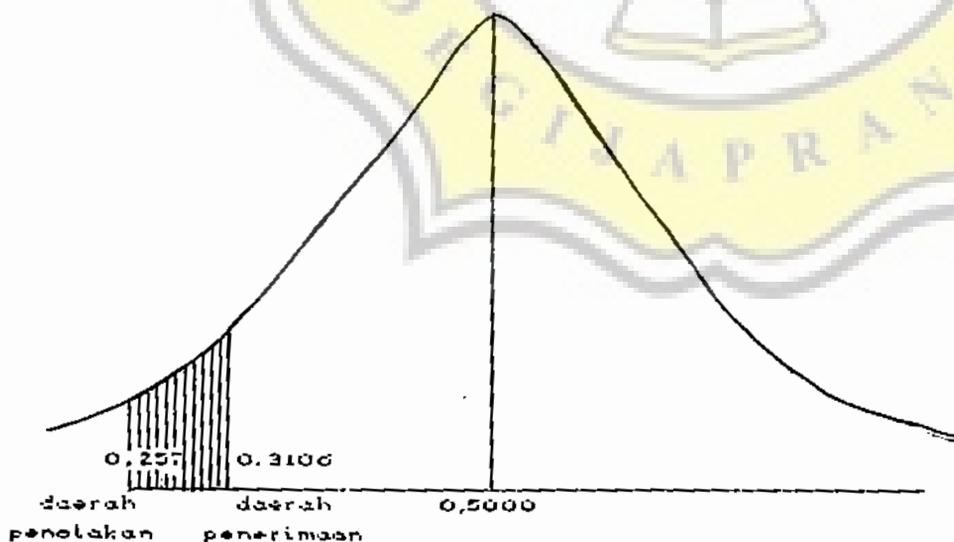
$$\begin{aligned}
 r_{y_1} &= \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}} \\
 &= \frac{134,477}{\sqrt{(294,795)(635,886)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{134,477}{\sqrt{187456,0133}}$$

$$= \frac{134,477}{432,9619}$$

$$= 0,3106$$

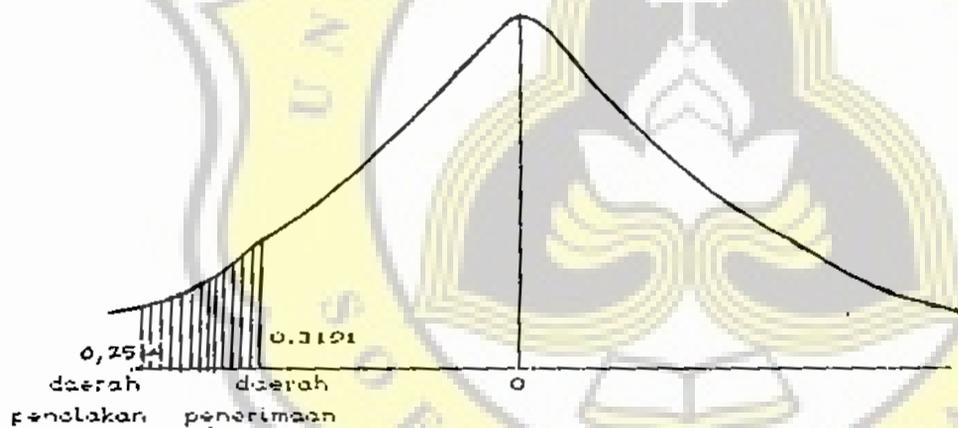
Dari perhitungan di atas, maka diketahui  $r_{y1} = 0,3106$ . Adapun harga  $r$  tabel pada derajat kebebasan (db) =  $N - 2$  atau  $44 - 2 = 42$  adalah  $r_{t5\%} = 0,257$ . Dengan demikian,  $r_{y1} = 0,3106 > r_{t5\%} = 0,257$ , sehingga inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menduga bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang* diterima pada taraf kepercayaan 95%. Visualisasi penerimaan hipotesis penelitian, akan tampak seperti grafik di bawah ini.



## A.2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$\begin{aligned} r_{yz} &= \frac{\Sigma x_2 y}{\sqrt{(\Sigma x_2^2)(\Sigma y^2)}} \\ &= \frac{124,613}{\sqrt{(239,886)(635,886)}} \\ &= \frac{124,613}{\sqrt{152540,1489}} \\ &= \frac{124,613}{390,5639} \\ &= 0,3191 \end{aligned}$$

Visualisasi penerimaan hipotesis penelitian, akan tampak seperti grafik berikut ini.



Dari perhitungan di atas, maka diketahui  $r_{yz} = 0,3191$ . Adapun harga  $r$  tabel pada derajat kebebasan (db) =  $N - 2$  atau  $44 - 2 = 42$  ialah  $r_{t5\%} = 0,257$ . Dengan demikian,  $r_{y1} = 0,3191 > r_{t5\%} = 0,257$ , sehingga inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menduga bahwa kondisi jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Perusahaan Daerah Air Ninum Kabupaten Dati II Magelang* diterima pada taraf kepercayaan 95%.

### A.3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial dengan Kepuasan Kerja.

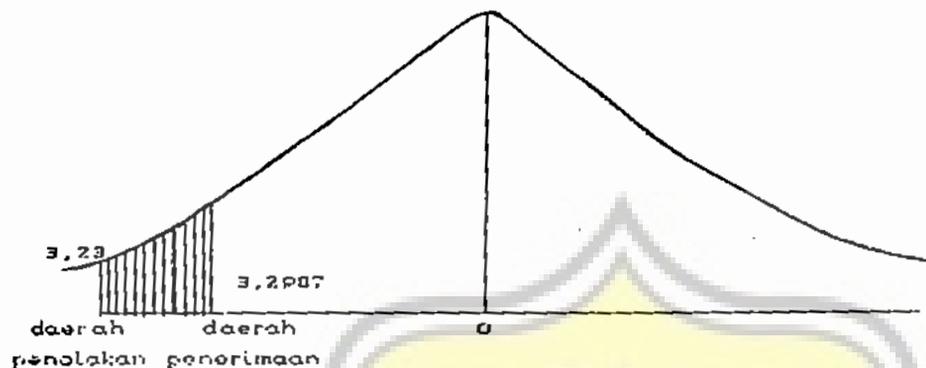
Perhitungan korelasi berganda sebagaimana uraian hipotesis mayor akan dijabarkan sebagai berikut :

$$R_{y12} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Berdasarkan perhitungan *regresi berganda* dengan menggunakan program *Lotus 123 Release 2.4.*, maka diperoleh kepastian bahwa koefisien korelasi regresi berganda  $R_{y12} = 0,3723$ . Untuk memperoleh suatu keputusan bahwa koefisien dari  $R_{y12} = 0,3723$  tersebut dapat dipakai untuk memprediksikan kriterium, maka perlu diuji ke dalam *F test*, yang menghasilkan  $F_{reg} = 3,2987$ .

Harga  $F_{reg} = 3,2987$  ini perlu dikonsultasikan dengan harga *F tabel* pada taraf kepercayaan 95% dan 99% dengan derajat kebebasan (db) = m ; N - m - 1 atau 2 ; 41. Pada tabel *F* distribusi yang tersedia (lihat lampiran) harga *F* yang dimaksud ialah  $F_{15\%} = 3,23$ . Dari hasil konsultasi diketahui harga  $F_{reg} (3,2987) < F_{11\%} (5,18)$ , yang artinya hipotesis penelitian ditolak pada taraf kepercayaan 99%. Akan tetapi mengingat harga  $F_{reg} (3,2987) > F_{15\%} (3,23)$ , maka inferensi yang diambil adalah hipotesis yang berbunyi *Menyuga bahwa secara bersama-sama kondisi lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang* diterima pada taraf kepercayaan 95%.

Perbandingan distribusi harga  $F_{reg}$  dengan harga  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada sajian grafik di bawah ini.



Dari perhitungan-perhitungan di atas, maka dapat diperoleh suatu keputusan bahwa antara variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif yang cukup kuat dengan variabel tingkat kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ). Langkah selanjutnya ialah mencari sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing prediktor (variabel bebas) terhadap kriterium ( $Y$ ). Adapun rumus yang digunakan ialah persamaan matematik sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + C$$

Melalui rumus persamaan regresi di atas, maka tahap yang harus diselesaikan ialah mencari konstanta  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $C$ , dengan menggunakan metode *least square* dalam 3 (tiga) buah persamaan sebagaimana di bawah ini.

$$(1) N \cdot C + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 = \sum Y.$$

$$(2) C \cdot \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 = \sum X_1 Y.$$

$$(3) C \cdot \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 = \sum X_2 Y.$$

Mengacu pada ketiga persamaan tersebut, maka harga-harga sebagaimana tertera dalam tabel kerja

disubstitusikan ke dalam rumus, sehingga akan tampak seperti di bawah ini.

$$(1) 44.C + 1147 b_1 + 1173 b_2 = 2985$$

$$(2) 1147 C + 30195 b_1 + 30658 b_2 = 77948$$

$$(3) 1173 C + 30658 b_1 + 31511 b_2 = 79702$$

Dengan menggunakan teknik *eliminasi*, maka akan ditemukan harga  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $C$  dengan jalan sebagai berikut :

$$(1) : 44 \rightarrow C + 26,068 b_1 + 26,659 b_2 = 67,841$$

$$(2) : 1147 \rightarrow C + 26,325 b_1 + 26,729 b_2 = 67,958$$

$$(4) \quad - 0,257 b_1 - 0,0712 b_2 = -0,117$$

$$(1) : 44 \rightarrow C + 26,068 b_1 + 26,659 b_2 = 67,841$$

$$(3) : 1173 \rightarrow C + 26,136 b_1 + 26,864 b_2 = 67,947$$

$$(5) \quad - 0,068 b_1 - 0,205 b_2 = -0,106$$

Persamaan (4) dan (5) disubstitusikan, hingga ditemukan harga dari  $b_2$  dengan cara :

$$(4) \times 0,068 \rightarrow - 0,0175 b_1 - 0,0012 b_2 = -0,0080$$

$$(5) \times 0,257 \rightarrow - 0,0175 b_1 - 0,0527 b_2 = -0,0272$$

$$0,0515 b_2 = 0,0192$$

$$b_2 = 0,3728.$$

Dengan demikian harga  $b_1$  juga dapat ditemukan dengan cara :

$$(4) - 0,257 b_1 - 0,0712 \times 0,3728 = - 0,117$$

$$-0,257 b_1 - 0,0265 = -0,117$$

$$-0,257 b_1 = -0,0905$$

$$b_1 = 0,3521$$

Sedangkan konstanta  $C$  dapat diketahui dengan jalan mensubstitusikan harga  $b_1$  dan  $b_2$  ke dalam persamaan (1).

$$(1) 44.C + 1147 \times 0,3521 + 1173 \times 0,3728 = 2985$$

$$44.C + 403,8587 + 437,2944 = 2985$$

$$44.C + 841,1531 = 2905$$

$$44.C = 2143,8469$$

$$C = 48,7238$$

Dengan diketahuinya harga-harga dari konstanta dan intercept  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $C$ , maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut :

$$\bar{Y} = 0,3521 X_1 + 0,3728 X_2 + 48,7238$$

#### D. PERSAMAAN REGRESI

Melalui persamaan regresi di atas, maka dapat digunakan untuk meramalkan ubahan  $Y$  berdasarkan prediktor  $X_1$  dan  $X_2$ . Langkah selanjutnya ialah mencari harga  $JK_{reg}$  dan  $JK_{tot}$  yang berguna untuk mengetahui efektivitas garis regresi di atas.

$$\begin{aligned} JK_{reg} &= b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y \\ &= 0,3521 \times 134,477 + 0,3728 \times 124,613 \\ &= 47,3494 + 46,4557 \\ &= 93,8051 \end{aligned}$$

$$\text{Sedangkan harga } JK_{tot} = \sum y^2 = 635,886$$

$$\begin{aligned} \text{Efektivitas garis regresi} &= \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\% \\ &= \frac{93,8051}{635,8860} \times 100\% \\ &= 14,75\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti, garis regresi tersebut memiliki kekuatan efektif untuk meramalkan perubahan pada variabel  $Y$  sebagai akibat dari sumbangan  $X_1$  dan  $X_2$ , sebesar 14,75%. Dengan kata lain, sebesar 14,75% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai ( $Y$ ) secara efektif ditentukan oleh variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel

tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

Sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE) dengan demikian juga dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

B.1. Sumbangan Relatif variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Y).

$$\begin{aligned} SR_1 &= \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{47,3494}{93,8051} \times 100\% \\ &= 50,48\%. \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 50,48% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai PDAM (Y) secara relatif disumbangkan atau merupakan kontribusi dari variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ).

B.2. Sumbangan Relatif Variabel Tingkat Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap variabel Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

$$\begin{aligned} SR_2 &= \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{46,4557}{93,8051} \times 100\% \\ &= 49,52\%. \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 49,52% variasi pada variabel tingkat kepuasan kerja pegawai PDAM (Y) secara relatif ditentukan oleh variabel tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ).

B.3. Sumbangan Efektif Variabel Kondisi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PDAM (Y).

$$\begin{aligned} SE_1 &= \frac{b_1 \sum x_1 y}{JK_{reg}} \times 14,75\% \\ &= \frac{47,3494}{93,8051} \times 14,75\% \\ &= 7,45\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 7,45% peningkatan kepuasan kerja pegawai PDAM secara efektif disebabkan oleh variabel kondisi lingkungan kerja ( $X_1$ ).

B.4. Sumbangan Efektif Variabel Tingkat Jaminan Sosial ( $X_2$ ) terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai PDAM (Y).

$$\begin{aligned} SE_2 &= \frac{b_2 \sum x_2 y}{JK_{reg}} \times 14,75\% \\ &= \frac{46,4557}{93,8051} \times 14,75\% \\ &= 7,30\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti, sebesar 7,30% peningkatan kepuasan kerja pegawai PDAM secara efektif disebabkan oleh variabel tingkat jaminan sosial ( $X_2$ ).

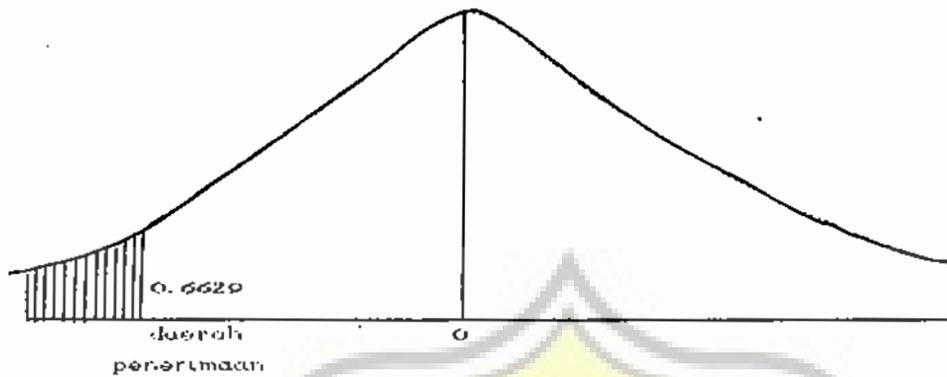
#### LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

$$\begin{aligned} r_{zy} &= \frac{\sum x y}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ &= \frac{224,613}{\sqrt{(216,782)(529,623)}} \\ &= \frac{224,613}{\sqrt{114812,7331}} \\ &= \frac{224,613}{338,8403} \\ &= 0,6629 \end{aligned}$$

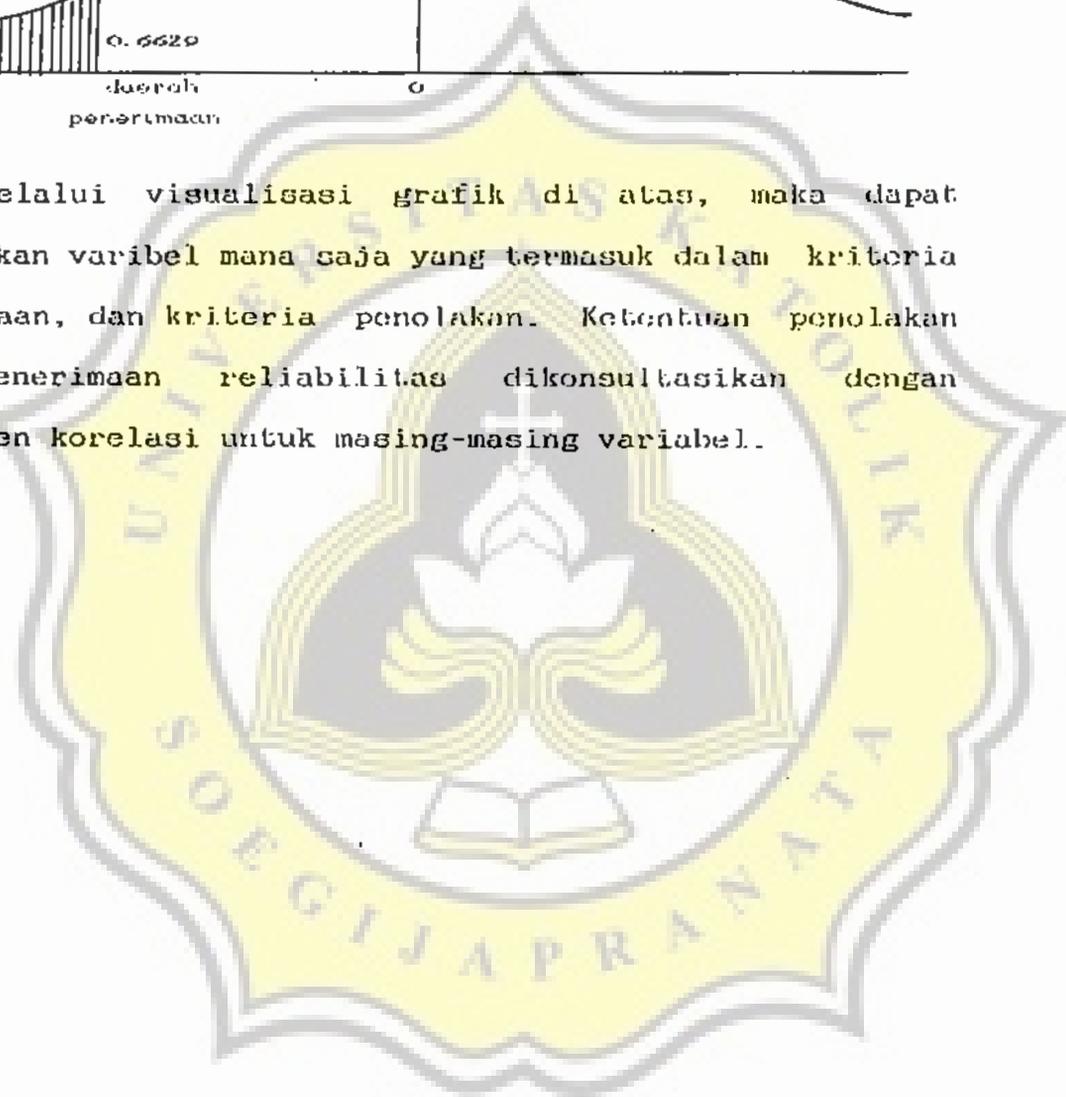
Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien reliabilitas adalah 0,6629. Sedangkan untuk menentukan, apakah suatu variabel dikatakan memiliki nilai reliabilitas atau tidak, dapat dibandingkan dengan nilai atau koefisien skor total dengan skor masing-masing variabel penelitian. Adapun kriteria yang dipakai adalah :

- jika  $r_{xy} > r_{yi}$  variabel penelitian dapat dikatakan tidak reliabel
- jika  $r_{xy} < r_{yi}$  variabel penelitian dapat dikatakan reliabel

Dengan diketahuinya, taraf reliabilitas, maka dapat diambil suatu inferensi mengenai reliabilitas penelitian ini.



Melalui visualisasi grafik di atas, maka dapat dipastikan variabel mana saja yang termasuk dalam kriteria penerimaan, dan kriteria penolakan. Ketentuan penolakan dan penerimaan reliabilitas dikonsultasikan dengan koefisien korelasi untuk masing-masing variabel.



#### LAMPIRAN UJI VALIDITAS

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{\Sigma x y}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}} \\ &= \frac{224,613}{\sqrt{(219,886)(642,086)}} \\ &= \frac{224,613}{\sqrt{141361,6309}} \\ &= \frac{224,613}{375,9809} \\ &= 0,5974 \end{aligned}$$

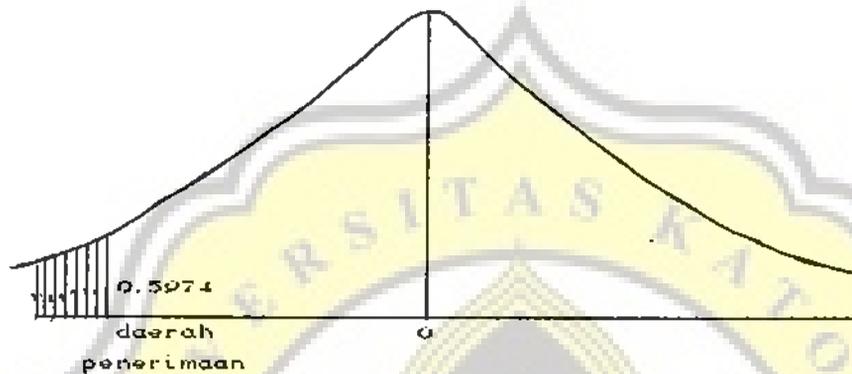
Dari perhitungan di atas, maka diperoleh koefisien validitas dari kuesioner adalah 0,5974. Sedangkan untuk menentukan, apakah suatu item pertanyaan dikatakan memiliki nilai validitas atau tidak, dapat dibandingkan dengan nilai atau koefisien skor total dengan skor masing-masing item pertanyaan. Adapun kriteria yang dipakai adalah :

- jika  $r_{xy} > r_{yi}$  item pertanyaan dapat dikatakan tidak valid.
- jika  $r_{xy} < r_{yi}$  item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Dengan diketahuinya, taraf validitas tersebut maka dapat diputuskan item mana saja yang secara teoritis harus dihilangkan pada penelitian selanjutnya, serta item pertanyaan mana saja yang dapat diteruskan di lapangan, hingga memasuki prosedur analisis data.

Oleh karena harga  $r_{xy} = 0,5974$ , maka angka acuan yang dipakai untuk menolak atau menerima validitas item

harus melebihi atau sama dengan 0,5974. Agar lebih jelasnya visualisasi penerimaan dan penolakan validitas item, maka akan ditampilkan dalam grafik seperti di bawah ini.



Melalui visualisasi grafik di atas, maka dapat dipastikan item pertanyaan yang termasuk dalam kriteria penerimaan, dan kriteria penolakan. Ketentuan penolakan dan penerimaan validitas dikonsultasikan dengan tabel induk.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus korelasi product moment, maka koefisien korelasi masing-masing item pertanyaan apabila dibandingkan dengan skor total, adalah sebagai berikut :

Variabel Kondisi Lingkungan Kerja :

Item No	Koefisien korelasi	Inferensi
9	0,6021	CV
10	0,7529	CV
11	0,6924	CV
12	0,7963	CV
13	0,6419	CV
14	0,6275	CV
15	0,6306	CV

Variabel Tingkat Jaminan Sosial :

Item No	Koefisien korelasi	Inferensi
16	0,6904	CV
17	0,6214	CV
18	0,6152	CV
19	0,7594	CV
20	0,6836	CV
21	0,6152	CV
22	0,7989	CV

Variabel Tingkat Kepuasan Kerja

Item No	Koefisien korelasi	Inferensi
23	0,8743	CV
24	0,7665	CV
25	0,7867	CV
26	0,7980	CV
27	0,8123	CV
28	0,6002	CV
29	0,6372	CV
30	0,7250	CV
31	0,5997	CV
32	0,8041	CV
33	0,6990	CV
34	0,6808	CV
35	0,6210	CV
36	0,6752	CV
37	0,7312	CV
38	0,6580	CV

DEFINISIAN :

CV = Cukup Valid







SURAT - KETERANGAN

NOMOR : 690.465.A/10/V/1996.

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM ( PDAM ) KABUPATEN DATI II MAGELANG, dengan ini menerangkan :

- N a m a : ROMANTIKA TRIANA MELADEWI.
- Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata  
Semarang.
- NIM/NIRM : 91.30.972/  
91.6.111.02016.50037

Sesuai dengan surat PUDEK UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG No.B.2.02/539/UKS.08/VI/1996 tertanggal Februari 1996 dan Surat PDAM Kabupaten dati II Magelang Nomor : 690.197.B/10/II/1996 tertanggal 5 Februari 1996 bahwa :

Mahasiswa yang tersebut diatas telah melaksanakan peninjauan lapangan dan pengumpulan data Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Magelang dalam Bidang manajemen Sumber Daya manusia, terhitung mulai tanggal 18 Februari - 20 Mei 1996 dengan sebaik - baiknya, suatu kegiatan dalam rangka penyusunan Skripsi yang bersangkutan,  
Demikian SURAT KETERANGAN ini dibuat dengan Sebenarnya agar yang bersangkutan menjadi maklum.

Magelang, 3 Mei 1996.

a.n. Dir. Utama PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
KABUPATEN DATI II MAGELANG  
Direktur Tehnik

( Kr. DJONI SUPARDI )  
NIP. 500 045 345