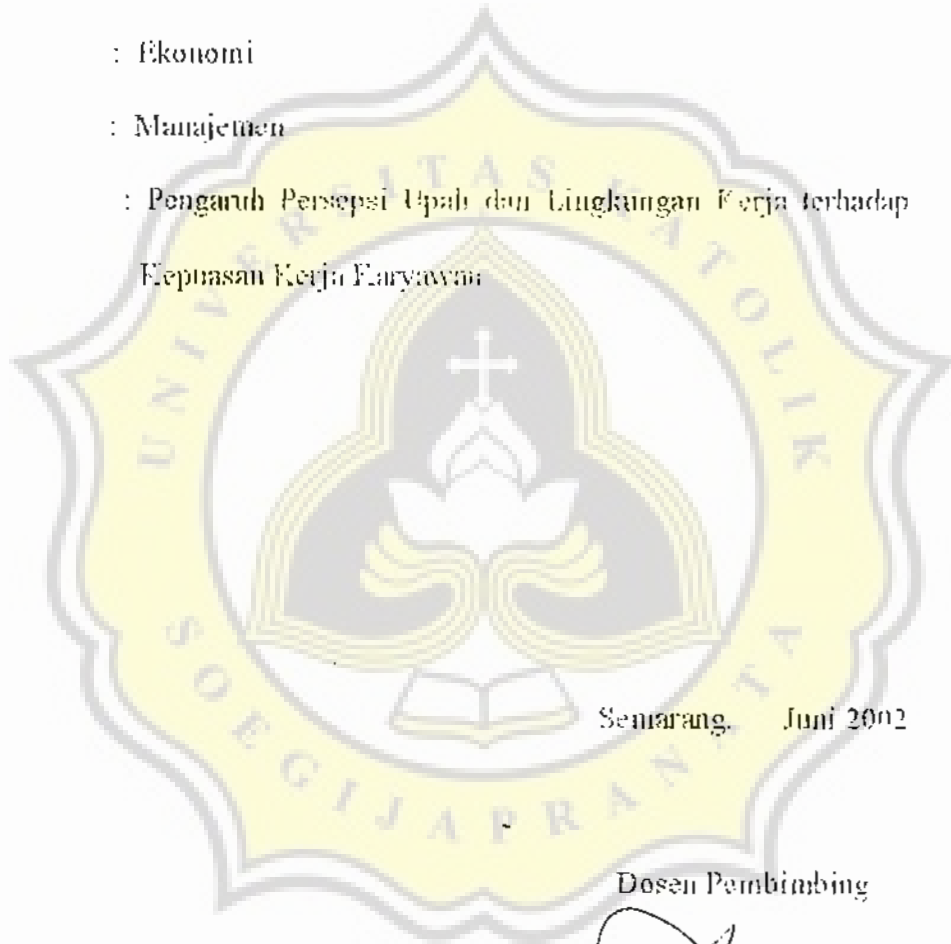




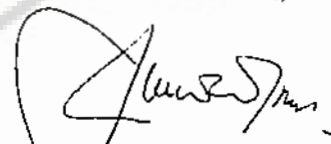
HALAMAN PERSetujuan SKRIPSI

Nama : R. Nugroho Bayu WD
Nim : 93.30.1705
Nim : 93.6.111.02016.50262
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Persepsi Upah dan Lingkungan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Faryawati



Semarang, Juni 2012

Dosen Pembimbing


(Rudy Elyadi, SE, MM)

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERSEPSI UPAH DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

DISUSUN OLEH :

NAMA : R NUGROHO BAYU WD

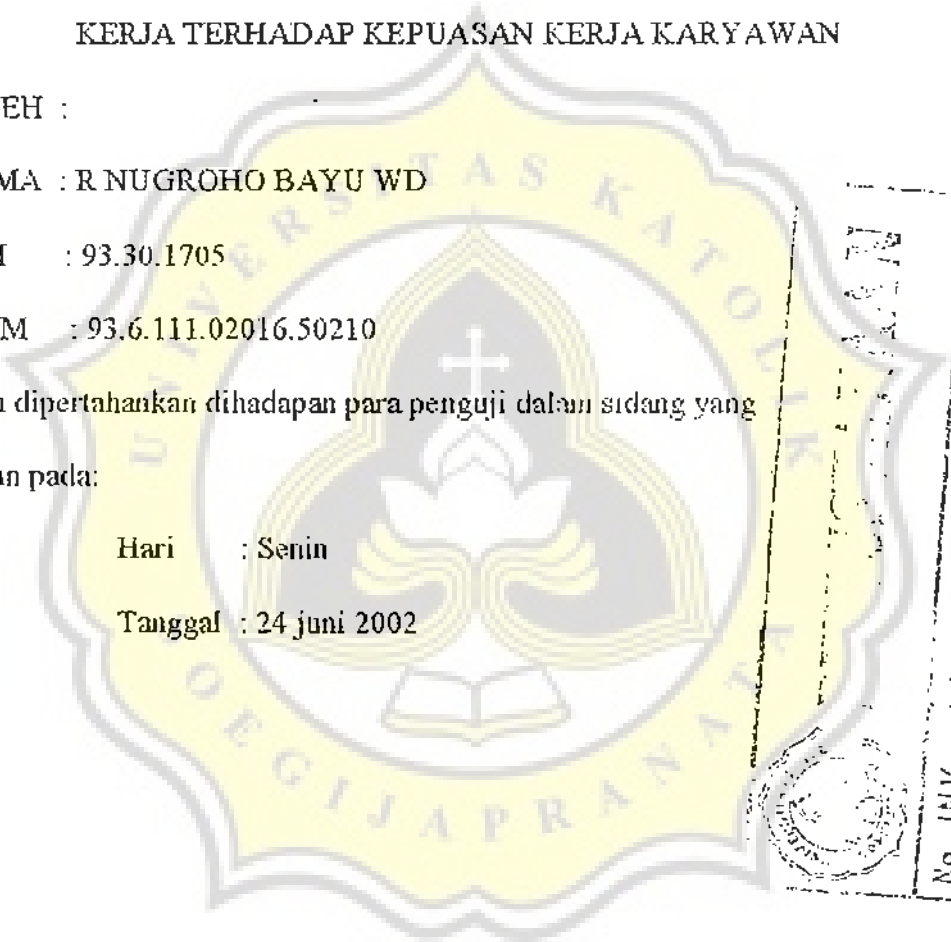
NIM : 93.30.1705

NIRM : 93.6.111.02016.50210

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji dalam sidang yang diselenggarakan pada:

Hari : Senin

Tanggal : 24 juni 2002



No. INV.	K407/EM/C1
No. PEN.	
FARAP.	TGL 29/08/02

Semarang 08 Juni 2002

DEKAN FAKULTAS EKONOMI

(VINCENT DIDIEK WA, Ph.D)

KOORDINATOR PENGUJI

(DRS. ALEX EMYLL, MSP)

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting, tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan walaupun memiliki perencanaan dan teknologi yang muktahir. Dilatar belakangi oleh kondisi bangsa yang sedang mengalami krisis ekonomi dunia yang berpengaruh juga terhadap perekonomian nasional sebagai awal pemicu dari semua permasalahan bangsa yang berimbas pada masalah sosial masyarakat, politik bangsa, serta perekonomian nasional. Krisis yang berkepanjangan membawa dampak dan pengaruh dari segala aspek kehidupan masyarakat sehari-hari. Dari segi perekonomian krisis yang berkembang membawa dampak pada melambunginya harga-harga kurs rupiah tidak stabil banyak perusahaan yang gulung tikar dan sebagainya. Dari semua roda penggerak perekonomian meliputi perusahaan, BUMN atau badan ekonomi skala besar, dan sebagainya ternyata yang paling banyak merasakan dampak dari krisis ekonomi adalah badan ekonomi skala besar sedangkan untuk pengusaha kecil menengah kebawah baik perorangan maupun tergabung dalam wadah koperasi justru menunjukkan kemampuannya untuk bertahan. Untuk itu perlu digali dan diketahui faktor penyebab pengusaha kecil menengah khususnya koperasi, serta bagaimana mengelola dan memajemen karyawan.

Pengetahuan tentang koperasi serta bagaimana mengetahui kinerjanya maka perlu diketahui tujuan dasar dari koperasi sebab sebagai lembaga ekonomi yang merupakan wadah kegiatan ekonomi rakyat serta berwatak sosial, koperasi bukan saja merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan anggota dari usaha bersama para anggota secara bergotong royong, tetapi koperasi juga dapat dijadikan wahana pendidikan masyarakat. Pendidikan masyarakat untuk memiliki kesadaran berekonomi secara efektif, efisien, dan produktif. Melalui usaha bersama menghimpun dana untuk memecahkan masalah kebutuhan bersama atau kerja sama dalam proses produksi. Adanya dorongan dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan serta kehidupan perekonomiannya koperasi yang berlandaskan Pancasila dan UUD 45 33 ayat 1 ditegaskan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan" yang menempatkan koperasi sebagai

soko guru perekonomian nasional maupun sebagai bagian integral tata perekonomian nasional maka peranan koperasi harus semakin ditingkatkan. Peran aktif koperasi diberbagai sektor perekonomian khususnya sektor industri, sektor perdagangan, sektor angkutan dan lain-lain harus terus dikembangkan. Usaha ini harus disertai dengan pembinaan maksudnya agar kegiatan dan peranan anggota makin meningkat serta manfaatnya dapat dinikmati anggota. Manfaat dan hasil guna yang besar dari koperasi kepada masyarakat berdampak pada terus bertambahnya jumlah kuantitas koperasi.

Pertambahan kuantitas ini berdasakan atas data dari Kanwil departemen koperasi, pengusaha kecil dan menengah propinsi jawa tengah yaitu dari 5236 koperasi pada akhir tahun 1997 menjadi 7584 koperasi diakhir tahun 2001. Peningkatan jumlah tersebut belum bisa digunakan sebagai jaminan apakah koperasi benar-benar sangat dibutuhkan oleh masyarakat terutama oleh masyarakat menengah bawah. Peningkatan secara kuantitas jumlah koperasi tentu harus dimbangi dengan peningkatan kesejahteraan anggotanya. Kesejahteraan tidak hanya meliputi keuntungan dari segi penghasilan semata tetapi juga meliputi kenyamanan sebagai bagian dari anggota koperasi.

Koperasi dalam hal ini KUD banyumanik memiliki jumlah anggota secara keseluruhan sebesar 5139 pada akhir tahun 2001, dimana dari keseluruhan jumlah anggota koperasi, keanggotaannya terbagi dalam 2 bagian yaitu sebagai anggota tetap (meliputi : 4 pengurus, 3 pengawas, 31 karyawan operasional) dan sebagai anggota tidak tetap (masyarakat umum). Diantara masing-masing keanggotaan koperasi yang paling terlibat langsung dalam operasional kerja koperasi yang paling bisa merasakan langsung tingkat kesejahteraan serta kepuasan kerja KUD banyumanik adalah karyawan koperasi bagian operasional. Karena pada bagian ini antara karyawan operasional terjadi kontak langsung karyawan dengan atasan serta keadaan kondisi dimana karyawan bekerja sehari-hari. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tentu saja dipengaruhi oleh banyak faktor. Tetapi dalam hal ini kesejahteraan karyawan dilihat dari tingkat kepuasan kerja yang mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi baik secara negatif maupun secara positif, dimana dari berbagai faktor yang mempengaruhi diambil faktor-faktor yang memiliki

tingkatan serta arah pengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja karyawan. Berangkat dari uraian diatas, maka penelitian ini akan mengkaji mengenai “ Pengaruh Persepsi Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan “ dengan studi kasus terhadap karyawan bagian operasional pada KUD banyumanik. Dengan melihat permasalahan yang ada maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Seberapa besar pengaruh persepsi upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial, maupun berganda atau simultan.

Dari permasalahan yang dirumuskan untuk mengetahui bahwa dalam kinerja koperasi ada faktor-faktor yang membuat karyawan betah atau nyaman bekerja. Pada dasarnya seorang karyawan mempunyai pemikiran, keinginan, kehendak dan cita-cita untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraannya. Dalam bekerja mereka menginginkan ketenangan, kenyamanan, serta rasa aman dalam bekerja.

Perasaan nyaman dan kepuasan dalam bekerja ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya penghasilan dan lingkungan kerja. Kepuasan tersebut yang bisa merasakan hanya karyawan itu sendiri, tetapi faktor yang mempengaruhi tersebut bisa diketahui dan diukur secara statistik dari pendapat karyawan mengenai variabel tersebut. Untuk variabel upah yang ingin diketahui meliputi Sistem pengupahan, keadilan dan kelayakan dalam pengupahan. Sedangkan dari Variabel Lingkungan kerja meliputi : Kondisi tempat kerja, Hubungan antar karyawan, Hubungan karyawan dengan atasan. Variabel kepuasan kerja itu sendiri pengukuran secara statistik melalui indikator sebagai penyebab kepuasan kerja meliputi : Pekerjaan itu sendiri, Pendapatan, Kesempatan Promosi, Supervisi, Rekan kerja. Disamping pendapatan mengenai upah dan lingkungan kerja dari para karyawan KUD terhadap kepuasan kerja yang didapat perlu juga diketahui mengenai lokasi kerja, bidang usaha koperasi, sejarah, struktur organisasinya serta latar belakang dari kondisi fisik kerja karyawan karena secara tidak langsung hal ini berpengaruh secara psikologis bagi karyawan yang bekerja. Koperasi Unit Desa Banyumanik terletak di jalan Nusa Indah no 09 banyumanik, diman KUD ini sudah lama dan dirintis pada tahun 1976. Karena dalam perkembangannya menampakan hasil termasuk berbagai prestasi yang berhasil dicapai. Beberapa prestasi yang

dicapai diantaranya pada tahun 1990 KUD banyumanik mendapat predikat mandiri dengan berbagi unit usaha yang dikelola seperti : persusuan, simpsn pinjam, pangan, waserda, kelistrikan, persewaan meja kursi, wartel, jasa angkutan, pupuk.

Disamping itu ditunjuk pemerintah sebagai KUD mandiri juga ditunjuk oleh kantor Depkop dan PPK sebagai KUD mandiri inti. Untuk wilayah yang semula meliputi desa berubah menjadi desa dan kelurahan di kec. Semarang selatan. Dalam penelitian yang dilaksanakan pada KUD banyumanik, jumlah karyawan operasional KUD secara keseluruhan populasinya sebesar 31 responden. Dalam setiap penelitian yang dilakukan digunakan teknik atau metode tertentu untuk memperoleh data yang diperlukan sehingga dapat menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Adapun data dan teknik yang pengumpulannya dengan menggunakan data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari lokasi tempat penelitian atau sumber utamanya, data yang dikumpulkan dan diolah dengan cara melakukan survei, wawancara, kuesioner. Sedangkan untuk data yang lain berasal dari data yang diperoleh langsung pada koperasi tersebut misalnya laporan pertanggung jawaban tutup tahun buku KUD banyumanik, rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan serta data mengenai majalah koperasi. Setelah proses pengumpulan data selesai tindakan selanjutnya adalah dengan menganalisa secara statistik data tersebut, disini data diolah dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk mengumpulkan kebenaran yang dapat digunakan menjawab persoalan-persoalan yang diajukan.

Analisis pengaruh persepsi upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan metode analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dimana alat analisis yang digunakan untuk data kualitatif meliputi identifikasi responden tentang umur dan jenis kelamin maksudnya untuk mengetahui beberapa jumlah responden yang berjenis kelamin pria atau wanita dengan tingkat usianya, tingkat pendidikan dan masa kerja maksudnya untuk mengetahui karyawan berdasarkan pendidikan yang merupakan syarat bagi karyawan koperasi dan lama kerja, dan untuk status perkawinan maksudnya bahwa karyawan yang bekerja rata-rata sudah menikah dan merasa betah bekerja. Untuk Alat analisis linear berganda dengan analisis data kuantitatif digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan dengan

menggunakan komputer program SPSS diperoleh hasil persamaan analisis regresinya

$$Y = 4,136357 + 0,707501 (X1) + 0,497826 (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat menunjukkan arah pengaruh dan tingkatan pengaruh apakah bersifat positif atau negatif terhadap kepuasan kerja, serta hubungan pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y apakah signifikan. Ini berarti bahwa antara upah dan lingkungan kerja memiliki hubungan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan saling berpengaruh atau tergantung. Sebab apabila salah satu dari variabel tersebut berpengaruh positif atau negatif maka akan mempengaruhi variabel lainnya. Selain diketahui arah pengaruh serta hubungan pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas dengan program SPSS (statistikal Package For Social Scine) juga dapat diketahui apakah variabel tersebut baik, variabel bebas dan terikat dapat diketahui tingkat validitasnya dan reliabilitasnya (untuk menunjukan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan taraf nyata = 0,05 yang dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh positif atau negatif antara variabel persepsi upah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari perhitungan analisis statistik serta dengan program SPSS diperoleh hasil t hitung secara berganda untuk variabel X1 (3,800) > t tabel (2,045) dan variabel X2 t hitung (2,170) > t tabel (2,045). Dengan melalui uji F untuk kedua variabel secara bersama-sama yaitu variabel X1 dan X2 diketahui F hitung (40,05317) . F tabel (3,34). Bisa disimpulkan bahwa anatara variabel X1 dan X2 terhadap Y saling berhubungan dan mempengaruhi secara positif juga diketahui koefisien determinasinya secara bersama-sama sebesar 69,74 %. Dengan melihat hasil dari analisis serta kesimpulan yang diperoleh maka, kepuasan kerja dari karyawan khususnya bagian operasional KUD banyumanik menurut pendapat karyawan mengenai upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KUD banyumanik serta dapat mempengaruhi kinerja dari koperasi. Oleh karena itu koperasi harus memperhatikan kedua variabel tersebut sebab apabila hal tersebut tidak diperhatikan dikhawatirkan karyawan akan keluar dan mencari pekerjaan ditempat lain untuk memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik.

Bertitik tolak dari pembahasan penelitian serta dari hasil yang diperoleh dari uji analisis baik terhadap variabel terikat dan variabel bebas, dimana dari hipotesis yang diajukan ternyata memiliki jawaban yang positif serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya maka perlu adanya sumbangan saran bagi koperasi dalam meningkatkan kinerja produksi serta karyawannya. Saran meliputi diantaranya agar koperasi tetap memperhatikan faktor upah serta menyesuaikan tingkat pendapatan upah dengan kondisi perekonomian dimasa mendatang, juga koperasi harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya meliputi kondisi kerja, hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan atasan.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penyusunan skripsi ini, yang berjudul : “ Pengaruh Persepsi Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD banyumanik”. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel persepsi upah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional, untuk itu tingkat upah dan lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk tetap diperhatikan dan dipertahankan serta ditingkatkan. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

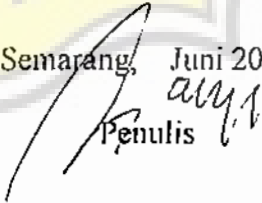
Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah dengan sukarela memberikan bimbingan, keterangan, saran, dorongan dan bantuan materiil yang sangat berguna bagi penulis. Oleh karena itu pada kesempatan yang ada penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Rudy Elyadi, SE. MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan segenap perhatian, kesabaran, ketelitian, serta saran yang menjadikan penulis terbuka akan gagasan dan ide-ide baru.
2. Bapak Soemardi atas pemberian ijin untuk melakukan penelitian serta atas waktu yang telah dituangkan untuk memberikan keterangan dan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Bapak/ ibu staf pengajar fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini.
4. Seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan, perhatian, doa, dan bantuan yang tak henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Saya ucapkan terima kasih kepada Ani Diana Efendi yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan dalam penyelesaian studi ini.
6. Teman-teman yang telah berperan dalam memberikan dorongan dan saran.
7. Seluruh staf tata usaha atau bagian pengajaran fakultas Ekonomi Manajemen Katolik Soegijapranata Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya dan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Semarang, Juni 2002


Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan penelitian	8
1.3.2 Manfaat penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Persepsi Upah	11
2.1.1 Sistem pengupahan atau penggajian	13
2.1.2 Keadilan dan kelayakan dalam pengupahan	15
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.3 Kepuasan Kerja	16

2.3.1 Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja	19
2.3.2 Faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan keinginan karyawan	20
2.3.3 Gejala-gejala ketidakpuasan kerja	22
2.3.4 Pengukuran kepuasan kerja	22
2.4 Kerangka Pikir	25
2.5 Hipotesis	26
2.6 Definisi Operasional	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	28
3.2 Populasi	29
3.3 Sumber Data	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4.1 Skala pengukuran Data	30
3.5 Pengujian Instrumen Penelitian	30
3.5.1 Uji Validitas	30
3.5.2 Uji Reliabilitas	31
3.6 Teknik Analisa Data	32
3.6.1 Analisa secara kualitatif	32
3.6.2 Analisa secara kuantitatif	32

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum KUD	36
4.1.1 Sejarah Singkat KUD	36
4.1.2 Bidang Usaha	37
4.1.3 Lokasi KUD	38
4.1.4 Struktur Organisasi	39
4.1.5 Kewajiban dan Tugas Pengurus	41
4.2 Gambaran Umum Responden	43
4.2.1 Data responden berdasarkan umur dan jenis kelamin	43
4.2.2 Data responden berdasarkan pendidikan dan masa kerja ...	44
4.2.3 Data responden berdasarkan Status perkawinan	45
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian	45
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.4 Metode Analisa Kualitatif	48
4.4.1 Tanggapan responden mengenai persepsi upah	49
4.4.2 Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja	51
4.4.3 Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja	52
4.5 Metode Analisa Kuantitatif	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Perputaran Karyawan KUD Banyumanik	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan KUD Banyumanik	5
Tabel 4.2.1	Data Identitas Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2.2	Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja	48
Tabel 4.2.3	Data Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	49
Tabel 4.3	Hasil Validitas	51
Tabel 4.4.1	Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Upah	54
Tabel 4.4.2	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.4.3	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema kerangka pikir.....	20
Gambar 2.1 Kurva Hipotesis Uji.....	28
Gambar 4.1.1 Struktur Organisasi.....	13
Gambar kurva uji F.....	23



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar pertanyaan
- Lampiran 2 : Data pertanyaan yang diolah
- Lampiran 3 : Validitas dan reliabilitas Persepsi ayah dan ibu tentang ...
- Lampiran 4 : Hasil Multiple Regression
- Lampiran 5 : Tabel Uji t
- Lampiran 6 : Tabel Uji F
- Lampiran 7 : Tabel Product Moment

