

EM.  
331.21.  
~~Di~~ Lie  
h  
-98

**HUBUNGAN ANTARA UPAH, JAMINAN SOSIAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. GENTONG GOTRI  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



**PERPUSTAKAAN**

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

361 / e / 6 / 01

COM98

31-8-98

Disusun Oleh :

NAMA : LIE INGE SHINTAWATIE  
NIM : 93.30.1774  
NIRM : 93.6.111.02016.50269  
JURUSAN : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA  
SEMARANG**

**1998**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

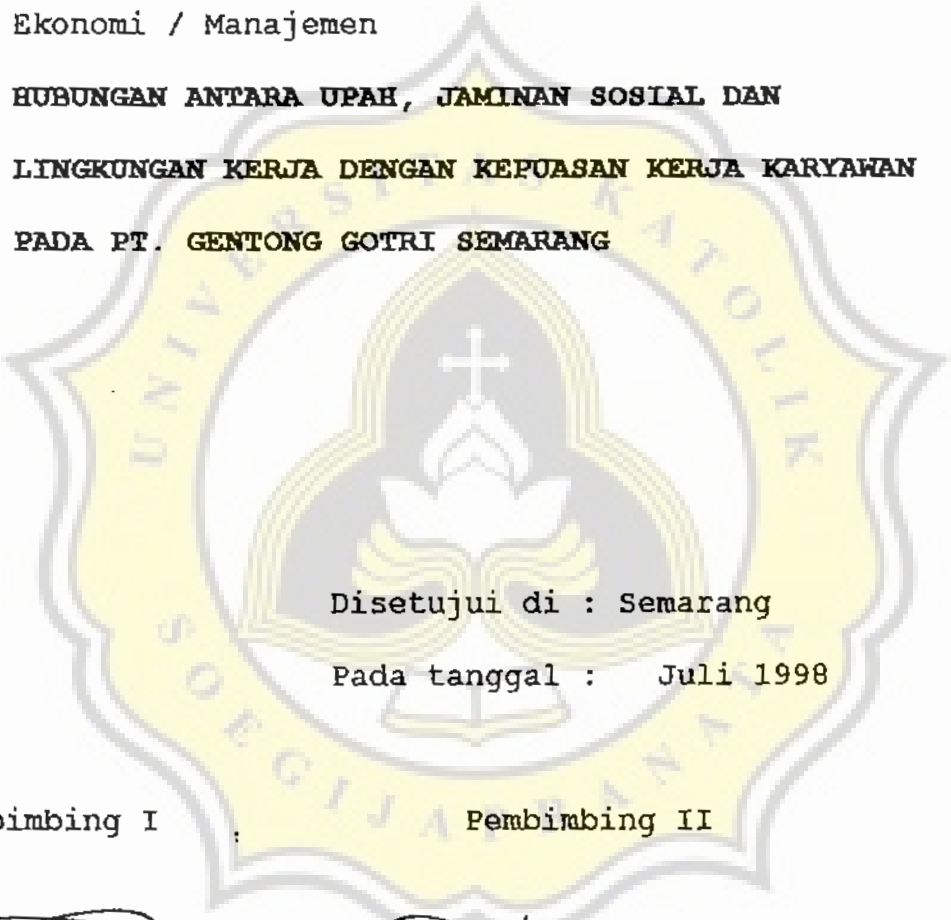
NAMA : Lie Inge Shintawatie

NIM : 93. 30. 1774

NIRM : 93.6.111.02016.50269

FAKULTAS : Ekonomi / Manajemen

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA UPAH, JAMINAN SOSIAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG




Disetujui di : Semarang

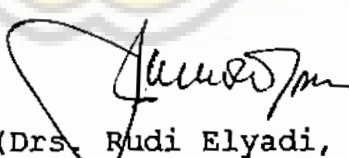
Pada tanggal : Juli 1998

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dra. Retno Yustini, Msi.)



(Drs. Rudi Elyadi, MM.)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**JUDUL : HUBUNGAN ANTARA UPAH, JAMINAN SOSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GENTONG GOTRI SEMARANG**

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 7 Agustus 1998

Yang bertanda tangan di bawah ini :

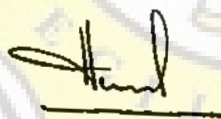
Penguji I

Penguji II

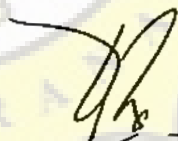
Penguji III



(Drs. J. Sugiarto, PH.SU)



(Drs. Heru Sutantio)



(Komala Inggawati, SE.MM)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Komala Inggawati, SE.MM)

## ABSTRAK

Perusahaan adalah suatu sistem dimana bagian yang satu dengan yang lain berinteraksi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut tentu perlu dukungan faktor-faktor yang salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya adalah tenaga kerja.

Manusia sebagai tenaga kerja tidak bisa disamakan dengan faktor produksi lainnya, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan dan kebutuhan yang dapat mendorongnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Setiap pimpinan perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhan para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Keinginan dan kebutuhan para karyawan jika terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan produktivitas karyawan meningkat.

Banyak orang berpendapat bahwa upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang, uang merupakan kebutuhan vital untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Dalam perkembangan selanjutnya manusia tidak puas hanya dengan memperoleh upah sebagai balas jasa. Pada mulanya mereka tidak peduli dengan jenis kerja, kondisi kerja, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan sebagainya. Sekarang hal-hal diatas justru merupakan perhatian utamanya. Mereka mulai menuntut jam kerja yang pasti dan teratur, kondisi kerja yang sehat, jaminan sosial yang memadai dan sebagainya yang membawa mereka pada perasaan puas dalam melakukan pekerjaan.

Begitu juga pimpinan perusahaan hendaknya dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, sehingga para karyawan merasa betah untuk bekerja.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT "Gentong Gotri" Semarang untuk karyawan produksi khususnya bagian pelintingan rokok, bahwa pada perusahaan tersebut ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain faktor yang paling besar adalah upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, hal tersebut menjadi perhatian yang serius pimpinan perusahaan tersebut. Untuk memperhatikan karyawan-karyawannya perusahaan tersebut tidak hanya memberikan upah sebagai balas jasa, tetapi perusahaan juga memberikan jaminan-jaminan sosial bagi karyawannya.



Semua itu dilakukan perusahaan agar karyawan-karyawannya merasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dan penulis merumuskan masalah yang nantinya akan dibahas lebih lanjut mengenai apakah ada hubungan yang positif antara upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini obyek penelitian dibatasi pada karyawan produksi bagian pelintingan pada PT "Gentong Gotri" Semarang. Konsep atau variabel tingkat upah dibatasi pada upah borongan sedangkan jaminan sosial dilihat dari jaminan keselamatan kerja (tunjangan dan program kecelakaan kerja) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi.

Untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik random sampel sederhana, dimana tiap unsur yang terdapat dalam populasi tersebut mempunyai probabilitas yang sama untuk dipilih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis korelasi rank spearman untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel upah, jaminan sosial dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara upah dengan kepuasan kerja yang dapat ditunjukkan dengan hasil  $r = 0,711$ . Untuk variabel jaminan sosial dengan kepuasan kerja juga ada hubungan yang positif dengan hasil  $r = 0,725$ . Dan untuk variabel lingkungan kerja ada hubungan yang positif dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan hasil  $r = 0,744$ .

Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis ternyata nilai  $t$  hitung untuk variabel upah lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $7,70 > 0,20021$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara upah dengan kepuasan kerja.

Sedangkan untuk variabel jaminan sosial nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $8,016 > 0,20021$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara jaminan sosial dengan kepuasan kerja. Untuk lingkungan kerja nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $8,48 > 0,20021$ , maka  $H_0$  diterima yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Koefisien determinasi antara variabel upah dengan kepuasan kerja adalah  $0,505521$  maka dapat disimpulkan bahwa upah memiliki sumbangan sebesar  $50,55\%$  terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi antara jaminan sosial dengan kepuasan kerja adalah  $0,525625$  maka dapat disimpulkan bahwa

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	1
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1. Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3. Gejala-gejala Ketidakpuasan Kerja.....	9
2.1.4. Kepuasan Kerja dan Kebutuhan Karyawan.....	10
2.2. Upah.....	11
2.2.1. Pengertian Upah.....	11
2.2.2. Sistem Pengupahan.....	12
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah.....	14
2.2.4. Syarat-syarat Sistem Upah yang Baik...	15
2.2.5. Peranan Upah sebagai Pendorong Kerja..	16

2.3. Jaminan Sosial.....	17
2.3.1. Pengertian Jaminan Sosial.....	17
2.3.2. Tujuan Jaminan Sosial bagi Perusahaan.....	17
2.3.3. Jenis-jenis Jaminan Sosial.....	18
2.4. Lingkungan Kerja.....	19
2.4.1. Pengertian dan Arti Penting Lingkungan Kerja.....	19
2.4.2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	20
2.5. Kerangka Pemikiran.....	23
2.6. Hipotesis.....	24
2.7. Definisi Operasional.....	24
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2. Teknik Sampling.....	26
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4. Skala Pengukuran Data.....	29
3.5. Uji Coba Penelitian.....	29
3.5.1. Pengujian Validitas.....	29
3.5.2. Pengujian Reliabilitas.....	31
3.6. Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1. Analisis Data Secara Kualitatif.....	32
3.6.2. Analisis Data Secara Kuantitatif.....	33
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	36
4.1.2. Lokasi Perusahaan.....	37
4.1.3. Struktur Organisasi.....	38
4.1.4. Personalia.....	42
4.2. Gambaran Umum Responden.....	45
4.3. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian.....	47

4.3.1. Analisis Hasil Penelitian Secara Kualitatif.....	47
4.3.2. Analisis Hasil Penelitian Secara Kuantitatif.....	52
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.01. Tingkat Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri, November-Desember 1997...	4
3.01. Perhitungan Validitas.....	31
4.01. Distribusi Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja.....	45
4.02. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.....	46
4.03. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Perkawinan.....	47
4.04. Distribusi Frekuensi Responden Berdasar Tanggapannya Terhadap Variabel Upah (X1)....	48
4.05. Distribusi Frekuensi Responden Berdasar Tanggapannya Terhadap Variabel Jaminan Sosial (X2).....	49
4.06. Distribusi Frekuensi Responden Berdasar Tanggapannya Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.01. Kerangka Pikir Penelitian .....	23
3.01. Diagram Uji t.....	34
4.01. Struktur Organisasi PT. Gentong Gotri.....	39

