

PENGARUH UPAH, TUNJANGAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. REJO MULYO SEMARANG

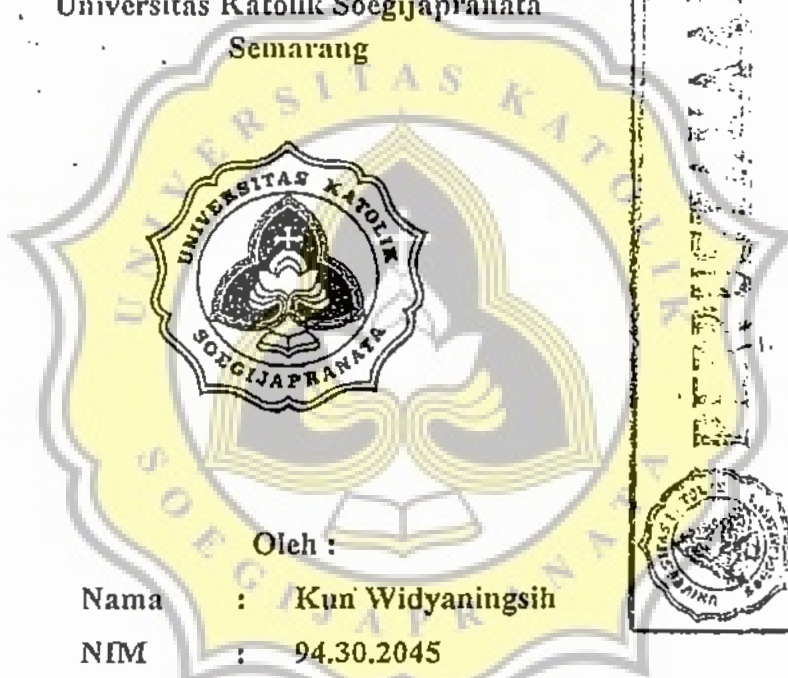
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan

Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang



	No. INV.	1342 / E / U.1
	No. PER.	
	F.A.R.A.P.	TGL. 02/08/02

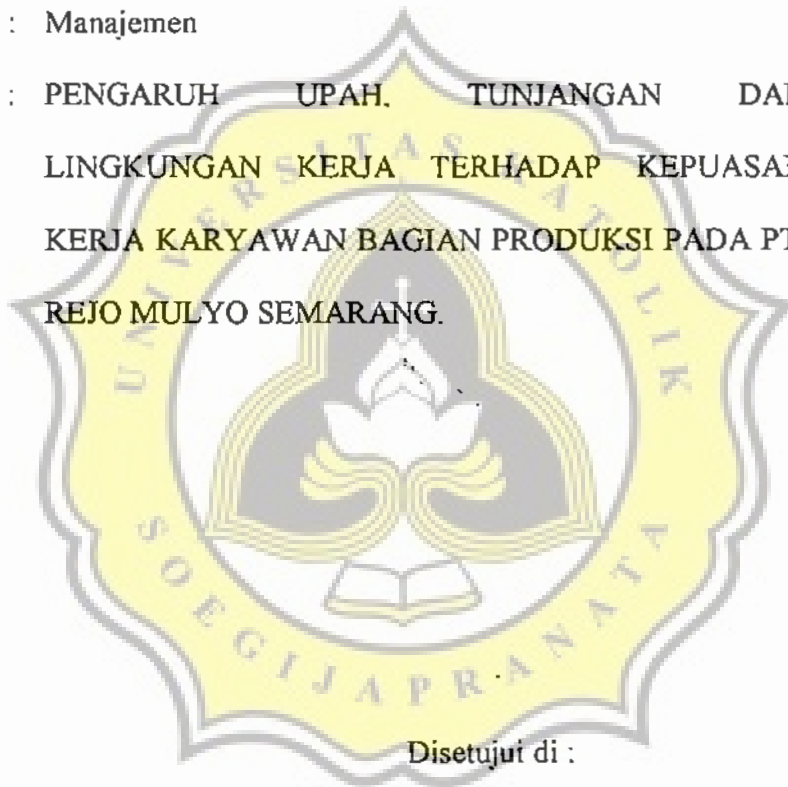
Oleh :

Nama : Kun Widyaningsih
NIM : 94.30.2045
NIRM : 94.6.111.02016.50433
Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2002

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kun Widyaningsih
NIM : 94.30.2045
NIRM : 94.6.111.02016.50433
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH UPAH, TUNJANGAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. REJO MULYO SEMARANG.



Disetujui di :

Semarang, 2 Februari 2002

Pembimbing I

(Drs. Alex Emyll, MSP)

Pembimbing II

(Rudi Elyadi, SE, MM)

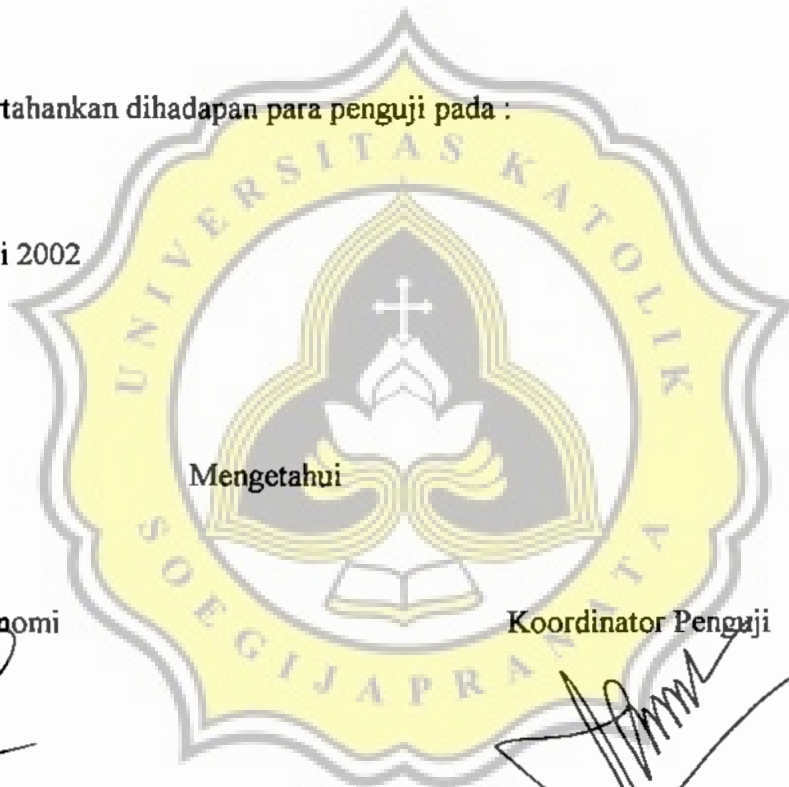
HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL : PENGARUH UPAH, TUNJANGAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT. REJO MULYO SEMARANG**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan para penguji pada :

Hari : Senin

Tanggal : 22 Juli 2002



Dekan Fakultas Ekonomi

(Vincent Didiek WA, Ph. D)

Koordinator Penguji

(Sentot Suciato, Ph. D)



ABSTRAK

Dari tahun ke tahun pemerintah terus berusaha untuk meningkatkan perekonomiannya namun sepertinya usahanya tersebut belum sepenuhnya tercapai. Perekonomian di Indonesia saat ini belum stabil, hal ini dapat terselesaikan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor tersebut adalah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebab tanpa orang-orang yang mampu mengelola dengan baik segala usaha dan harapan tidak akan terwujud secara sempurna.

Kepuasan kerja dari perusahaan plastik PT. Rejo Mulyo Semarang saat ini dirasakan sangat penting. Berdasarkan penelitian pendahuluan, dapat diketahui karyawan bagian produksi mengalami penurunan kepuasan kerja, dibuktikan karyawan banyak yang enggan atau kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai akibat adanya rasa tidak puas dalam diri karyawan sehingga karyawan dalam melakukan aktivitas ala kadarnya (malas-malasan) dan sering terlambat yang mengakibatkan produktivitas rendah.

Karyawan bagian produksi pada PT. Rejo Mulyo Semarang ada rasa ketidakpuasan yang disebabkan upah yang mereka terima selama ini tidak sesuai dengan kebutuhan hidup dan prestasi kerja, tunjangan kesehatan dan tunjangan kematian kurang memadai dan lingkungan kerja yang kurang terpenuhi dengan baik. Masalah tersebut sangat penting, karena mengakibatkan tingkat absensi menjadi tinggi dan realisasi produksi lebih rendah dari target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden, dapat diketahui bahwa tiga variabel terbesar dipilih responden adalah Upah (21,82 %), Tunjangan (16,36 %) dan Lingkungan kerja (10,91 %). Jadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan adalah upah, tunjangan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, berkenaan tentang pentingnya upah, tunjangan dan lingkungan kerja dalam rangka memperoleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Rejo Mulyo Semarang, menimbulkan ide untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Upah, Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rejo Mulyo Semarang.”**

Masalah yang dihadapi pada PT. Rejo Mulyo Semarang tersebut dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian yaitu :

Seberapa besar pengaruh upah, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Rejo Mulyo Semarang.

Untuk memberikan arah baik bagi penelitian yang diadakan sebagai jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan diajukan hipotesis sebagai berikut :

- (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara upah terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Rejo Mulyo Semarang.
- (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Rejo Mulyo Semarang.

- (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Rejo Mulyo Semarang.
- (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara upah, tunjangan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Rejo Mulyo Semarang.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rejo Mulyo Semarang yang berlokasi di Jl. Gajah No. 1 Semarang. Alasan objek penelitian ini adalah diperusahaan terjadi permasalahan mengenai kepuasan kerja, belum ada penelitian sejenis ini sebelumnya, memberikan kemudahan dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian. Populasi penelitian adalah semua karyawan bagian produksi dapat mewakili untuk populasi penelitian, karena karyawan tersebut yang mengalami penurunan kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah semua karyawan bagian produksi pada PT. Rejo Mulyo Semarang, diambil sampel menggunakan teknik sampling yang dipakai Simple Random Sampling (acak sederhana) dengan teknik undian dalam memilih responden yang berjumlah 35 dari 70 orang.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang menyangkut data yang berkaitan dengan Upah, Tunjangan, dan Lingkungan Kerja.

Uji coba penelitian yang dilakukan perusahaan menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah : untuk mengetahui besarnya pengaruh digunakan analisis regresi berganda, dimana pengujian secara parsial menggunakan uji-t, pengujian secara berganda menggunakan uji-F.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus regresi linier berganda didapatkan hasil nilai koefisien yaitu : $Y = 0,013809 + 0,372172 X_1 + 0,343685 X_2 + 0,261855 X_3$ artinya kepuasan kerja dipengaruhi upah sebesar 0,372172, tunjangan sebesar 0,343685 dan Lingkungan kerja sebesar 0,261855. Dapat diketahui bahwa yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah upah, setelah itu tunjangan baru kemudian lingkungan kerja.
2. Hasil pengujian Hipotesa dari penggunaan alat uji - t dan uji - F adalah sebagai berikut :
 - a. Dari hasil perhitungan dengan uji - t, didapatkan hasil bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,250 > 1,694$.
Artinya bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima maka ada pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap kepuasan kerja.
 - b. Dari hasil perhitungan dengan uji - t, didapatkan hasil bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,022 > 1,694$
Artinya bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima maka ada pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan dan kepuasan kerja
 - c. Dari hasil perhitungan dengan uji - t, didapatkan hasil bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,846 > 1,694$
Artinya bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima maka ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
 - d. Dari hasil perhitungan dengan uji - t, didapatkan hasil bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $48,973 > 2,912$

Artinya bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Upah, Tunjangan dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Upah

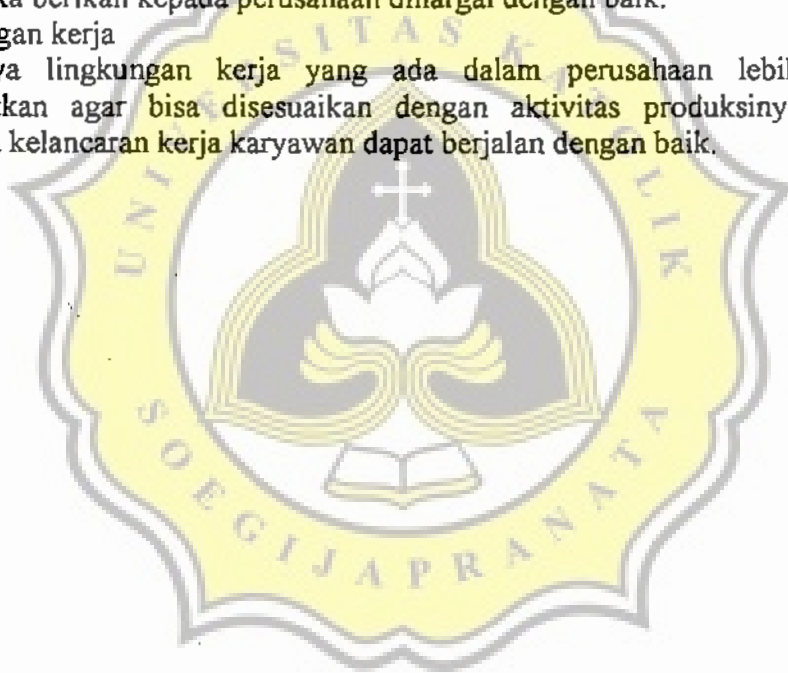
Sebaiknya upah yang selama ini karyawan terima disamping mendasarkan pada kemampuan dari perusahaan juga perlu diperhatikan nilai pasar tenaga kerja di luar perusahaan dengan usaha yang sejenis dan UMR dari pemerintah sehingga hal-hal buruk yang bisa merugikan perusahaan dapat dikendalikan dengan baik.

2. Tunjangan

Sebaiknya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat beradaptasi dengan kebutuhan karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa pekerjaan yang selama ini mereka berikan kepada perusahaan dihargai dengan baik.

3. Lingkungan kerja

Sebaiknya lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan lebih ditingkatkan agar bisa disesuaikan dengan aktivitas produksinya sehingga kelancaran kerja karyawan dapat berjalan dengan baik.



KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Allah Yang Maha Esa, maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Upah, Tunjangan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Redjo Mulyo Semarang.”**

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tiada manusia yang sempurna di dunia ini, penelitipun tidak lepas dari sifat kekurangan sehingga tentunya apa yang tertulis dalam skripsi ini pun jauh dari sempurna mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu peneliti dengan kerendahan hati menyampaikan permohonan maaf diiringi dengan suatu harapan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna peneliti jadikan pegangan dalam meniti ke jenjang keberhasilan di bidang karya-karya ilmiah berikutnya.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah peneliti untuk menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, fasilitas dan bimbingan yang peneliti peroleh kepada :

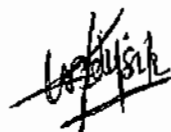
1. Bapak Vincent Didiek W. A. Phd, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
2. Bapak Drs. Alex Emyll, Msp, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing penulisan skripsi ini dengan penuh perhatian dan kasih sayang sampai terselesainya skripsi ini.



3. Bapak Rudi Elyadi, SE, MM., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing penulisan skripsi ini dengan penuh perhatian dan kasih sayang sampai terselesainya skripsi ini.
4. Bapak Thomas Indrajaya, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
5. Bapak Budi Santoso dan Bapak Budi Rahardjo atas kesediannya memberikan ijin bagi peneliti untuk melakukan penelitian sampai terselesainya skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Susi selaku Kepala Bagian Personalia PT. Redjo Mulyo Semarang yang telah memberikan ijin dan bantuan untuk melakukan penelitian dan beserta segenap staf serta karyawan atas kerjasamanya selama penelitian ini berlangsung sehingga penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
7. Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayangnya serta membiayai peneliti selama kuliah sampai penyusunan skripsi ini, juga kakak-kakakku terima kasih atas dorongan dan perhatiannya.
8. Mas Agus "Caldera" dan Mas-mas di "Great Computer" terima kasih atas kebersamaan kalian yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Harapan peneliti semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Peneliti



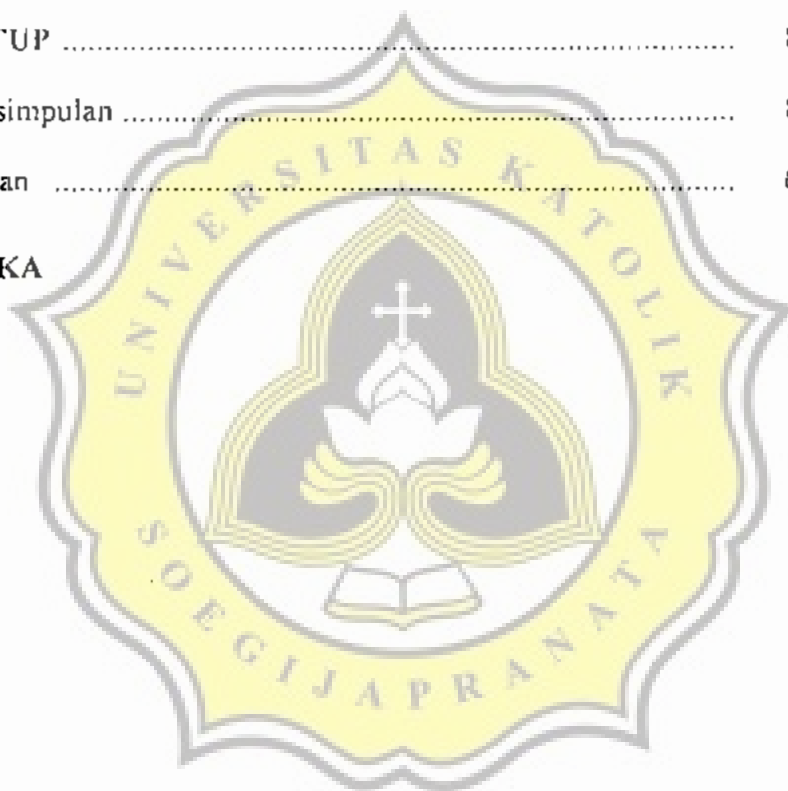
Kun Widyaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	i
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	10
1.6. Sistematika Penulisan	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Pengertian Upah	12
2.2.2. Kompensasi Tambahan atau Tunjangan Kerja	16
2.3.3. Lingkungan Kerja	19
2.4.4. Kepuasan Kerja	21

2.2. Pengukuran Kepuasan Kerja	26
2.3. Kerangka Pikir	26
2.4. Hipotesis	27
2.5. Definisi Operasional	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Objek dan Lokasi Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel	30
3.3. Jenis Data	31
3.3.1. Data Primer	31
3.4. Metode Pengumpulan Data	31
3.5. Skala Pengukuran Data	32
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.6.1. Uji Validitas	32
3.6.2. Reliabilitas	33
3.7. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	34
3.9. Teknik Analisis Data	36
BAB IV. ANALISIS DAN BAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	40
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas ...	41
4.1.3. Pelaksanaan Kerja	48
4.1.4. Kegiatan Usaha	49

4.2. Proses Produksi	51
4.3. Identitas Responden	53
4.4. Analisis Kualitatif	56
4.5. Analisis Kuantitatif	80
4.5.1. Hasil Analisis Data	80
4.5.2. Implikasi Manajemen	84
BAB V PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1.1.	Tingkat Absensi Karyawan	7
Tabel 1.2.	Target dan Realisasi Produk	7
Gambar 3.1.	Bagan Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1.	Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho	36
Tabel 3.7.	Validitas Instrumen Faktor Upah, Tunjangan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.8.	Reliabilitas Indikator Variabel Penelitian	54
Tabel 4.4.	Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.5.	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.6.	Identitas Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.7.	Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	57
Tabel 4.8.	Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Terhadap Upah Sebagai Pemenuhan Kebutuhan Hidup	58
Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Terhadap Upah Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Terhadap Upah Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Tentang Upah Berdasar Prestasi Kerja	62
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Terhadap	

	Tunjangan Kesehatan.....	63
Tabel 4.14.	Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Kematian.....	64
Tabel 4.15.	Tanggapan Responden Terhadap Penerangan Ruang Kerja.....	66
Tabel 4.16.	Tanggapan Responden Terhadap Pertukaran Udara Di Ruang Kerja.....	67
Tabel 4.17.	Tanggapan Responden Terhadap Tempat Kerja.....	68
Tabel 4.18.	Tanggapan Responden Terhadap Pewarnaan Ruang Kerja.....	69
Tabel 4.19.	Tanggapan Responden Terhadap Kebersihan Ruang Kerja.....	70
Tabel 4.20.	Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Tempa Kerja.....	71
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Bekerja Sesuai Kemampuan.....	73
Tabel 4.22.	Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Upah Berdasar Pekerjaan yang dilakukan.....	74
Tabel 4.23.	Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan Fasilitas Kerja untuk Kelancaran Pekerjaan.....	75
Tabel 4.24.	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Berdapat bagi Kemajuan Pekerjaan.....	77

Tabel 4.25.	Tanggapan Responden Terhadap Perolehan Pujian dari Pimpinan.....	78
Tabel 4.26.	Tanggapan Responden Tentang Kesiediaan Teman Sekerja Membantu Kesulitan Pekerjaan.....	79
Tabel 4.27.	Tanggapan Responden Terhadap Kesiediaan Teman Sekerja Memberikan Jalan Keluar Atas Permasalahan Kerja.....	81



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Survei Pendahuluan
Hasil Survei Faktor - faktor yang
mempengaruhi Kepuasan kerja
- Lampiran 2. Kuesioner dan Pengolahannya
- Lampiran 3. Pengolahan Tanggapan Karyawan / Responden
- Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Multiple Regression
- Lampiran 6. Perhitungan Tabel Interpolasi
- Lampiran 7. Tabel Product Moment
- Lampiran 8. Tabel Uji t dan Tabel Uji F

