

T
658.5
CHA
a e.1

S

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM PERUSAHAAN DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIKASI
DI PT POLIPLAS INDAH SEJAHTERA
(STUDI KASUS)**

TESIS

**Diajukan Kepada Pengelola Program Studi Magister Manajemen
Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana S-2 Magister Manajemen**



**Nama : Chamdani
NIM : C4A 096038**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2000**

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA IKLIM PERUSAHAAN DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIKASI
DI PT POLIPLAS INDAH SEJAHTERA**

Diajukan oleh :

Nama: Chamdani

NIM : C4A 096038

Menyetujui,

Pembimbing I



Prof. DR. Suyudi Mangunwiharjo

Pembimbing II



Drs. Fuad Mas'ud, MIR



SERTIFIKAT

Saya, Chamdani, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun pada program lainnya, karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya ada di pundak saya.

Chamdani

Agustus 2000

ABSTRAK

Dengan perubahan yang terjadi di dunia perekonomian pada saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan strategi agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, khususnya dengan memanfaatkan sumber daya manusia. PT. Poliplas Indah Sejahtera bergerak dalam bidang pembuatan kantong plastik. Dalam perjalanannya sering menghadapi kendala, khususnya di bagian pabrikasi dimana banyak karyawan yang sering ijin dan tingginya perputaran karyawan. Dampak yang timbul adalah sangat mengganggu kelangsungan produktivitas kerja dan menurunkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara iklim kerja perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian pabrikasi dan juga untuk menganalisis signifikansi hubungan antara total variabel dalam kepuasan kerja dengan variabel-variabel pada iklim perusahaan di PT Poliplas Indah Sejahtera. Adanya iklim yang baik dalam suatu perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerja dan karakteristik lingkungan kerja.

Penelitian dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 125 Responden dengan pengambilan sampel secara random sampling. Dengan menggunakan analisis korelasi dari Person, maka didapat variabel-variabel iklim kerja perusahaan yang kuat dan lemah terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun variabel yang kuat adalah azas tanggung jawab, azas pengharagaan, azas resiko, azas struktur, azas standar, sedangkan yang mempengaruhi hubungan lemah adalah azas kebijakan organisasi, azas identitas dan azas kehangatan dan dukungan.

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan iklim perusahaan. Lima variabel mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dan tiga variabel mempunyai hubungan lemah dan signifikan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

UPT-PUSTAKA-UNDP

ABSTRACT

By the present changes taking place in the economic world an enterprise is demanded to have an ability to develop strategies in order to compete against other enterprises, especially in the use of human resources. PT Poliplas Indah Sejahtera is active in the plastic bag manufacturing field. Obstacles are often encountered in its course, particularly in the manufacturing division where many employees are often absent and the high employee circulation. The created impact is much disturbing the progress of the working productivity and decreasing the company's performance.

This research is meant to analyze the relation between the company's working climate and the employee's working satisfaction at the manufacturing division and also to analyze the significance of relation between total variables in the working satisfaction to variables in the company's climate at PT Poliplas Indah Sejahtera. The existence of a good climate in an enterprise is expected to give a high working satisfaction for the employees.

The research was carried out by a sample of 125 respondents through random sampling. By using Pearson's correlation analysis, strong and weak working climate variables are obtained against employee's working satisfaction. The strong variables are responsibility principles, appreciation principles, risk principles, structure principles standard principles, while those influencing weak relation are organizational policy principles, identity principles and warm and supporting principles.

From research results is obtained that there is a significant relation between working satisfaction and company climate. Five variables have strong relations and three have weak and significant relations, that explained before.

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN JUDUL PENELITIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SERTIFIKAT	ii
ABSTRAK	lii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Kegunaan atau Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	12
2.1. Telaah Pustaka dan Penelitian Terdahulu	12
2.1.1. Telaah Pustaka	12
2.1.2. Penelitian Terdahulu	15
2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	17
2.3. Hipotesis	18
2.4. Definisi Operasional Variabel	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis dan Sumber Data	21
3.2. Metode Pengumpulan Data	22
3.3. Populasi dan Sampling	24
3.4. Teknis Analisis	25
3.5. Jadwal Waktu Penelitian	27
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	28
4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan	28
4.2. Struktur Organisasi	29
4.2.1. Direktur	30
4.2.2. Manajer Pemasaran	31
4.2.3. Manajer Pabrik	32
4.2.4. Manajer Kantor	37
4.2.5. Pembahanan atau bahan baku	38

4.3.	Kebijakan Bidang Sumber Daya Manusia	39
4.3.1.	Ketentuan-ketentuan yang berlaku	39
4.3.2.	Klasifikasi Karyawan	47
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
5.1.	Gambaran umum responden	49
5.1.1.	Hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin	50
5.1.2.	Hubungan antara kepuasan kerja dengan usia	51
5.1.3.	Hubungan antara kepuasan kerja dengan pendidikan	53
5.1.4.	Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja	54
5.2.	Hasil Analisa Data	56
5.2.1.	Hubungan antara iklim perusahaan total dengan kepuasan kerja total	56
5.2.2.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas struktur	58
5.2.3.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas tanggung jawab	60
5.2.4.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas standar	63
5.2.5.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas penghargaan	65
5.2.6.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas kejelasan organisasi	68
5.2.7.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas identitas	70
5.2.8.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas kehangatan dan dukungan	72
5.2.9.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas resiko	74
5.3.	Implikasi Strategi	77
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	80
6.1.	Kesimpulan	80
6.2.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1. Posisi karyawan PT Poliplas Indah Sejahtera	3
TABEL 2.a. Perputaran (turn over) karyawan bagian pabrikasi PT Poliplas Indah Sejahtera tahun 1997	4
TABEL 2.b. Perputaran (turn over) karyawan bagian pabrikasi PT Poliplas Indah Sejahtera tahun 1998	5
TABEL 3. Absensi karyawan bagian pabrikasi PT Poliplas Indah Sejahtera tahun 1997 dan 1998	5
TABEL 5.1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin	50
TABEL 5.2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan usia	52
TABEL 5.3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan pendidikan	53
TABEL 5.4. Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja	55
TABEL 5.5. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan total iklim perusahaan	57
TABEL 5.6. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas struktur	59
TABEL 5.7. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas tanggung jawab	61
TABEL 5.8. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas standar	64
TABEL 5.9. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas penghargaan	66
TABEL 5.10. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas kejelasan organisasi	69

TABEL 5.11.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas identitas	71
TABEL 5.12.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas kehangatan dan dukungan	74
TABEL 5.13.	Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas resiko	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka teoritis analisis hubungan iklim perusahaan, karakteristik demografi dengan kepuasan kerja karyawan di bagian pabrikasi PT Poliplas Indah Sejahtera	16
GAMBAR 4.1 Struktur organisasi PT Poliplas Indah Sejahtera Desa Gedang Anak, Ungaran Semarang	29
GAMBAR 4.2 Urutan proses produksi	33
GAMBAR 4.3 Prosedur penerimaan karyawan pada PT Poliplas Indah Sejahtera	39
GAMBAR 4.4 Proses mutasi karyawan	41
GAMBAR 4.5 Prosedur kenaikan jabatan	43
GAMBAR 4.6 Prosedur pengunduran diri karyawan	44

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
LAMPIRAN 1. Data kuesioner	87
LAMPIRAN 2. Hasil krostabulasi antara jenis Kelamin dengan kepuasan kerja	93
LAMPIRAN 3. Hasil krostabulasi antara usia dengan kepuasan kerja	95
LAMPIRAN 4. Hasil krostabulasi antara pendidikan dengan kepuasan kerja	97
LAMPIRAN 5. Hasil krostabulasi antara masa Kerja dengan kepuasan kerja	99
LAMPIRAN 6. Hasil analisis korelasi	102
LAMPIRAN 7. Hasil krostabulasi antara total puas dan total iklim perusahaan	105
LAMPIRAN 8. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 1 (asas struktur)	109
LAMPIRAN 9. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 2 (asas tanggung jawab)	110
LAMPIRAN 10. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 3 (asas standar)	111
LAMPIRAN 11. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 4 (asas penghargaan)	112
LAMPIRAN 12. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 5 (asas kejelasan organisasi)	113
LAMPIRAN 13. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 6 (asas identitas)	114
LAMPIRAN 14. Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim 7 (asas kehangatan & dukungan)	115

LAMPIRAN 15.	Hasil krostabulasi antara total puas dengan iklim δ (asas resiko)	116
--------------	---	-----

BAB. I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada abad ke dua puluh satu ini dunia perekonomian telah mengalami perubahan yang cepat, dan menyeluruh serta tidak menentu. Hal ini merupakan akibat terjadinya perkembangan teknologi, komunikasi dan informasi.

Perubahan ini terjadi di seluruh sektor perekonomian, termasuk industri dan perdagangan, sehingga muncul berbagai ancaman dan peluang bagi para pelaku ekonomi negara. Para pelaku ekonomi yang terdiri: Badan Usaha Milik Negara, Swasta dan Koperasi, dalam situasi yang seperti itu harus mampu menunjukkan kemampuan manajerialnya, dengan mengubah semua bentuk ancaman menjadi peluang bisnisnya sehingga dapat memenangkan persaingan .

Untuk dapat memenangkan persaingan para pelaku ekonomi hendaknya mampu memanfaatkan sumber daya yang ada. Sebagai salah satu persaingan yang tampak berupa sumber daya manusia, dimana jumlahnya relatif banyak dan harganya pun murah.

PT Poliplas Indah Sejahtera Ungaran merupakan salah satu Perusahaan Milik Swasta yang mengelola atau bergerak dalam pembuatan kantong atau karung plastik. PT Poliplas Indah Sejahtera dalam melaksanakan kegiatannya ditopang oleh 9 bagian yang terdiri

dari Bagian Pabrik, Kantor, Pabrikasi, Pergudangan, Administrasi, Teknik, Keamanan, Pelayanan dan Koperasi. Secara umum kegiatannya dapat dikelompokkan dalam kelompok Administrasi dan kelompok Operasional. Dalam pembagian kerjanya kelompok administrasi ini menjalankan tugasnya mulai dari pagi (jam 8.00) sampai jam 16.00 (4 sore), sedangkan untuk bagian atau kelompok operasional khususnya dibagian Pabrikasi mereka dibentuk shif (kerja gantian) yang bekerja selama 24 jam. Sehingga ada shif yang bekerja pagi – siang, siang –malam, malam – pagi, yang masing-masing shif bekerja selama 7 jam dengan waktu istirahat 30 menit. Rotasi pembagian gilirannya diatur sedemikian rupa sehingga setiap shif mengalami kerja pagi, siang ataupun malam.

Ditinjau dari sudut ekonomi, perusahaan ini dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dengan mengandalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga ketepatan waktu, keiengkapan personil dan kesiapan dalam jadwal kerja merupakan hal yang sangat penting dan menentukan dalam kegiatan perusahaan secara keseluruhan, terutama pada jadwal kerja di Bagian Pabrikasi. PT. Poliplas Indah Sejahtera merupakan salah satu pelaku ekonomi dari sektor swasta, yang pada saat ini menggunakan tenaga sumber daya manusia yang relatif besar. Pada tahun 1997 dan 1998 telah memiliki karyawan yang jumlahnya 1928 dan 1935 orang (sesuai Tabel. 1)

Tabel 1 : Posisi Karyawan
PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997 dan 1998

No.	BULAN	PEGAWAI / KARYAWAN	
		Tahun 1997	Tahun 1998
1.	Januari	2188	1928
2.	Pebruari	2168	1907
3.	Maret	2102	1894
4.	April	2119	1899
5.	Mei.	2081	1935
6.	Juni.	2029	1942
7.	Juli.	2006	1923
8.	Agustus	1977	1907
9.	September	1945	1949
10.	Oktober	1945	1943
11.	Nopember	1935	1940
12.	Desember	1928	1935

Sumber : Data dari PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997 dan 1998

Dari jumlah karyawan tersebut hampir 75 % berada pada Bagian Pabrikasi (Bagian Operasional). Bila diperhatikan pada Tabel. 1, maka akan tampak bahwa komponen karyawan selalu mengalami perubahan pada setiap bulannya, hal tersebut merupakan suatu bukti bahwa permasalahan sumberdaya manusia perlu mendapatkan perhatian.

Salah satu permasalahan dalam mengelola sumberdaya manusia yang muncul di perusahaan ini adalah tingginya perputaran karyawan dan absensi, khususnya pada Bagian Pabrikasi, sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2a : Perputaran (Turn Over) Karyawan Bagian Pabrikasi
PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997

No	BULAN	Jumlah Karyawan	MASUK	KELUAR	TURN OVER
1	Januari	1641	1	10	- 9
2	Pebruari	1626	5	49	- 44
3	Marat	1577	46	43	3
4	April	1589	23	56	- 33
5	M e l	1561	6	43	- 37
6	Juni	1522	34	52	- 18
7	Juli	1505	5	25	- 20
8	Agustus	1483	5	31	- 26
9	September	1459	15	15	0
10	Oktober	1459	7	8	- 1
11	Nopember	1451	11	20	- 9
12	Desember	1446	1	11	- 10

Sumber : Data dari PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997.

Tabel 2b : Perputaran (Turn Over) Karyawan Bagian Pabrikasi
PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1998

No	BULAN	Jumlah Karyawan	MASUK	KELUAR	TURN OVER
1	Januari	1446	2	12	- 10
2	Pebruari	1430	0	8	- 8
3	Marat	1421	8	7	1
4	April	1424	15	6	9
5	Mei	1451	10	6	4
6	Juni	1456	7	22	- 15
7	Juli	1442	0	13	- 13
8	Agustus	1430	23	11	12
9	September	1462	2	12	-10
10	Oktober	1457	3	8	- 5
11	Nopember	1455	2	7	- 5
12	Desember	1451	6	13	- 7

Sumber : Data dari PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1998.

Tabel 3 : Absensi Karyawan Bagian Pabrikasi
PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997 dan 1998

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Prosentase (%)		
		Ijin	Cuti	Mangkir	Ijin	Cuti	Mangkir
1997	1446	68	120	26	4,7	8,2	1,7
1998	1451	77	128	30	5,3	8,8	2,1

Sumber : Data dari PT. Poliplas Indah Sejahtera Tahun 1997 dan 1998.

Apabila diperhatikan pada tabel. 2, perputaran (turn over) karyawan yang terjadi pada Bagian Pabrikasi setiap bulannya cukup tinggi. Pada tahun 1997 jumlah karyawan yang keluar (-) sebanyak 363, sedangkan yang masuk (+) sebanyak 158 . Sedang tahun 1998 jumlah karyawan yang keluar (-) sebanyak 125 sedangkan yang masuk (+) sebanyak 78 karyawan, sebagaimana terperinci setiap bulannya pada tabel tersebut.

Demikian pula untuk absensi karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 3 cukup tinggi, dan bahkan karyawan yang mangkir (tidak masuk kerja tanpa keterangan) menunjukkan 1,7 % - 2,1 %, sedangkan absensi yang diharapkan maksimum 0.25 % dari Jumlah Karyawan yang ada. Hal ini merupakan masalah yang harus dipecahkan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan. Adanya perputaran karyawan dan absensi yang cukup tinggi ini, merupakan salah satu indikasi bahwa di perusahaan tersebut ada ketidakpuasan karyawan atau adanya indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Sebagai perusahaan swasta, tentunya sumber daya manusia merupakan asset utama bagi perusahaan karena manusia merupakan unsur terpenting dalam keseluruhan proses manajemen perusahaan. Peranan penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan pada masa ini banyak mendapatkan perhatian oleh para praktisi baik swasta maupun pemerintah dan akademis. Dalam masa globalisasi, disadari bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Dalam berbagai kasus kegagalan perusahaan ternyata bila diteliti lebih lanjut penyebabnya akan kembali pada faktor manusia-manusia yang terlibat didalamnya. Motivasi sebagai pekerja yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dalam mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Wexly dan Yulk (1977), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap dan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, seperti; sabotase, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Robbins (1993), pegawai akan mengekspresikan suatu bentuk ketidakpuasan dengan empat cara yaitu;

1. Keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain
2. Bekerja dengan seenaknya, misalnya; datang terlambat, tidak masuk kerja, borbuat kesalahan yang disengaja
3. Membicarakan ketidakpuasan dengan tujuan agar kondisi tersebut kembali.
4. Menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan managemennya dapat melakukan sesuatu yang baik.

Menurut hasil penelitian Herzberg (1966) apabila para pegawai

merasa puas dengan pekerjaannya, maka kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik (autentik) seperti; keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan sifat pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, kemajuan hasil dan pertumbuhan profesional serta intelektual.

Sebaliknya apabila para karyawan atau pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka ketidakpuasannya itu dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik.artinya bersumber dari luar diri pekerja yang bersangkutan, seperti; kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang telah di tetapkan, hubungan interpersonal serta kondisi di lingkungan kerja.

Bila kondisi lingkungan kerja cukup baik, hal ini akan memberikan suatu ketenangan dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, sehingga hal ini akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Demikian juga sebaliknya kondisi kerja yang kurang baik atau kurang mendukung akan memberikan hasil yang kurang memuaskan bagi karyawan. Situasi dan kondisi lingkungan yang mendukung karyawan untuk menghasilkan karya yang baik tersebut dinamakan iklim perusahaan.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada uraian di latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan iklim perusahaan dengan kepuasan kerja ?

2. Apakah ada hubungan antara karakteristik demografi terhadap kepuasan kerja ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengevaluasi hubungan antara iklim kerja perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan di Bagian Pabrikasi PT. Poliplas Indah Sejahtera.
2. Menganalisis signifikansi hubungan antara total variabel-variabel dalam kepuasan kerja dengan variabel-variabel iklim perusahaan di Bagian Pabrikasi PT. Poliplas Indah Sejahtera.
3. Menganalisis karakteristik demografi terhadap kepuasan kerja.

1.4. KEGUNAAN ATAU MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memelihara iklim yang kondusif di PT. Poliplas Indah Sejahtera.
2. Untuk bahan pertimbangan dalam menetapkan faktor-faktor atau variabel yang mana agar dapat memberikan dukungan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.
3. Sebagai masukan dan bahan perbandingan terhadap penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. TELAAH PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

2.1.1. Telaah Pustaka

Pengertian kepuasan kerja telah banyak diberikan oleh beberapa ahli, yang mana mereka satu sama lain mempunyai sudut pandang berbeda terhadap kepuasan kerja dalam menganalisisnya, hal ini akan dapat dipergunakan sebagai gambaran dalam memperkaya wawasan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Menurut Handoko (1996), kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerja dan karakteristik lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi searah oleh umur dan jenjang pekerjaan, semakin tua umur pekerja maka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, dan semakin tinggi jenjang pekerjaan maka karyawan merasa semakin puas. Selain itu kepuasan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan besar organisasi yaitu semakin besar organisasi kepuasan kerja cenderung turun yang disebabkan oleh karena kelonggaran sistim partisipasi dan komunikasi serta bagaimana persepsi karyawan terhadap pekerjaan, sehingga setiap individu atau karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang

berbeda untuk suatu pekerjaan yang sama.

Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, oleh para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996)

Menurut Cherrington, David. J (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan dasar untuk mengetahui , berapa besar karyawan-karyawan menyenangi pekerjaan mereka. Penelitian pada kepuasan kerja dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu komponen kepuasan dan keseluruhan kepuasan. Alat ukur yang paling terkenal adalah Deskripsi indek Pekerjaan (JDI). Alat ukur ini terdiri dari : pekerja itu sendiri, gaji, atasan, kolega kerja dan kesempatan promosi.

Disamping pendapat tersebut Luthan, Fred (1996) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kesenangan atau hasil pernyataan emosi positif tentang taksiran serta pekerjaan atau pengalaman kerja. Terdapat tiga ukuran penting dalam kepuasan kerja. Pertama, tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Kedua , sering tergantung dari bagaimana harapan-harapan yang dapat diperoleh. Ketiga mewakili

beberapa sikap hubungan Smith, Kendali dan Hulin telah menyatakan ada lima ukuran karakteristik penting yang orang sudah menanggapinya, yaitu :

a. Pekerja itu sendiri

Luasnya pekerjaan yang dipersiapkan perorangan untuk suatu tugas yang menarik, kesempatan belajar dan perubahan penerimaan tanggung jawab.

b. G a j i

Sejumlah uang imbalan yang diterima dan tingkat perbandingan dengan beberapa perusahaan lain.

c. Kesempatan promosi

Perubahan kemajuan dalam tingkatan hararki.

d. Atasan / Pimpinan

Kemampuan atasan untuk menyiapkan asistensi tehnik dan tingkah laku dukungan.

e. Teman Kerja / Kolega Kerja

Tingkat peran serta para karyawan dalam bentuk penggunaan kocakapan tehnik dan dukungan kemasyarakatan.

Menurut Hersberg (1966), fakto-faktor penting yang terlihat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengalaman, rasa tanggung jawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut dinamakan "Pemuas", apabila

dioptimumkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen, dan membuahakan " kesehatan mental " .

Disamping menunjukkan " Penunjang kepuasan " yang berfungsi kearah negatip, meliputi kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan-kebijakan administratif, hubungan dengan manajer, ketrampilan teknis para penyelia, sistem penggajian, stabilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan-rekan sekerja. Apabila penunjang kepuasan itu kurang memadai, maka akan terjadi ketidakpuasan diantara karyawan.

Dalam teori motivasi dan aplikasi (Sondang Siagian, 1989) dinyatakan bahwa terdapat paling sedikit empat faktor yang berperan pada kepuasan kerja karyawan atau pegawai, yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan.
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil.
3. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung.
4. Sikap dari rekan sekerja.

Bila diperhatikan pada faktor ketiga tersebut di atas, dimana kondisi kerja yang sifatnya mendukung ini sangat berhubungan dengan iklim perusahaan. Iklim perusahaan adalah kepribadian perusahaan sebagaimana yang dapat dilihat dari para pegawainya yang menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri

yang dapat dirasakan para pegawainya yang ada di lingkungan kerja dan akan mempengaruhi sifat, sikap, dan perilaku karyawan di dalam perusahaan (Steer, 1985).

Jadi jelaslah bahwa suatu refleksi keadaan yang ditimbulkan oleh sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasakan oleh setiap individu karyawan atau pegawai di dalam suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi sikap ataupun perilaku karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Dikatakan pula oleh Robbins (1993) bahwa adanya iklim yang baik dalam suatu perusahaan diharapkan ketidakpuasan yang terjadi pada pegawai atau karyawan tidak ditunjukkan oleh hal-hal yang bersifat negatif seperti: keluar dari pekerjaan, melakukan sabotase dan lain-lain, tetapi berusaha untuk membicarakan ketidakpuasan tersebut dengan pihak perusahaan.

2.1.2. Penelitian Terdahulu

Menurut Noor Anggraeni (1995) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis hubungan antara budaya perusahaan dan Kepuasan kerja pada Kantor Pusat dan Latihan Perusahaan Umum Kereta Api Bandung menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Pusat Pendidikan

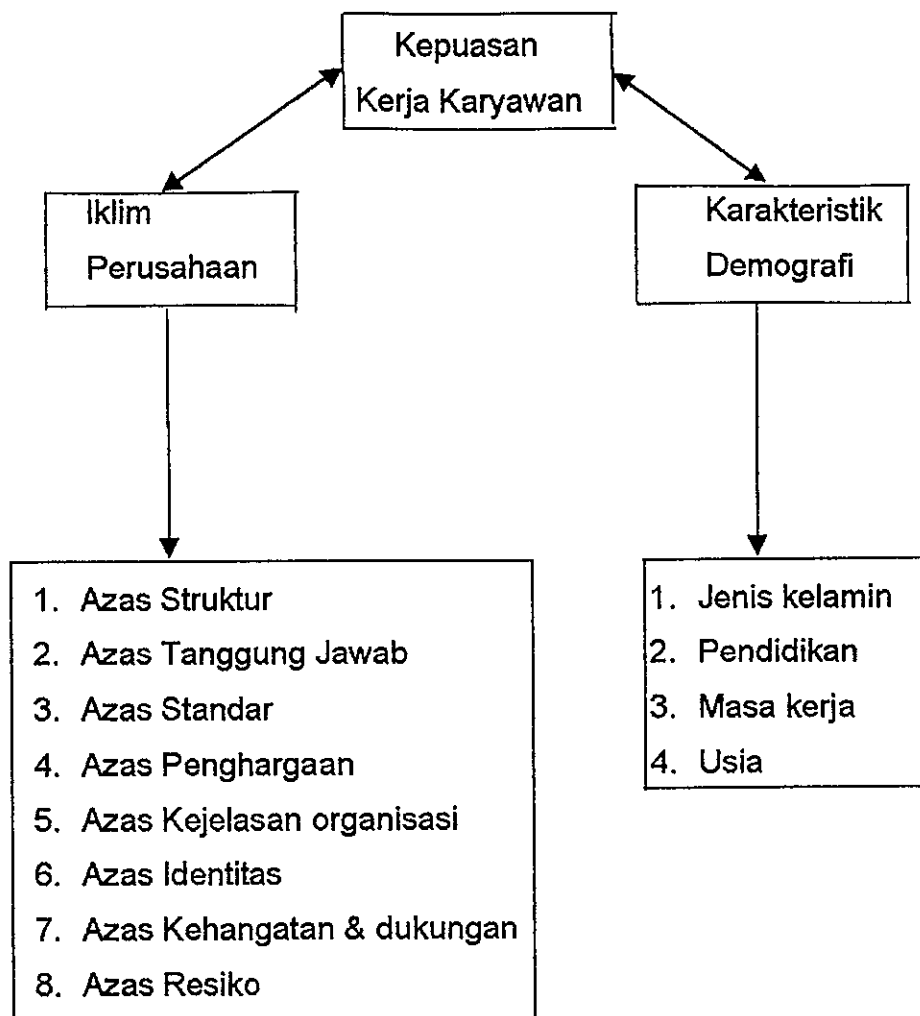
dan Latihan Perumka Bandung.

Dengan demikian apabila budaya perusahaan tinggi maka kepuasan kerja tinggi pula atau apabila nilai-nilai pegawai yang semakin tinggi dengan nilai-nilai perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi pula.

Soewarno (1998) dalam penelitiannya yang berjudul Faktor-Faktor yang mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada PT SRI REJEKI ISMAN TEXTIL (SRITEX) Sukoharjo menyimpulkan bahwa Faktor-Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan ada 5 (lima) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan teman sekerja.

2.2. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Kerangka pemikiran teoritis digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Teoritis Analisis Hubungan Iklim Perusahaan, karakteristik demografi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di bagian Pabrikasi PT. Poliplas Indah Sejahtera

Narasi dalam kerangka berpikir diatas adalah :

1. Iklim perusahaan dalam kerangka berpikir ini terdiri dari 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi yaitu : asas struktur, asas tanggung jawab, asas standart, asas penghargaan, asas kejelasan organisasi,

asas identitas, asas kehangatan dan dukungan serta asas resiko.

2. Iklim perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja demikian juga sebaliknya dan kedua-duanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel terikat kepuasan kerja karyawan terdiri dari 5 (Lima) variabel yang mempengaruhi yaitu : pekerjaan, gaji dan penghargaan, promosi, rekan sekerja dan pimpinan.

2.3 HIPOTESIS

1. Terdapat perbedaan antara karakteristik demografi dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat hubungan positif antara Total Kepuasan Kerja Karyawan dengan Total Iklim Perusahaan dalam meningkatkan kinerja di PT. Poliplas Indah Sejahtera.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara total variabel dalam kepuasan kerja dengan variabel-variabel dalam iklim Perusahaan.

2.4 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Iklim Perusahaan adalah kepribadian perusahaan sebagaimana yang dilihat para pegawainya menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasakan para karyawan yang ada dilingkungan kerja dan mempengaruhi sikap serta perilaku orang-orang dalam perusahaan.

2. Asas struktur adalah persepsi pegawai terhadap aturan-aturan dan prosedur yang dikonakan dalam menjalankan tugas.
3. Asas Tanggung Jawab adalah persepsi pegawai mengenai batas tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, mengambil keputusan dan memecahkan persoalan yang dihadapi tanpa melibatkan atasan atau orang lain.
4. Asas Standar adalah persepsi pegawai terhadap hasil kerja yang diminta dan diharapkan perusahaan mengenai performance kerjanya.
5. Asas Penghargaan adalah persepsi pegawai terhadap penghargaan atau imbalan yang diperoleh atas prestasi yang dicapai pegawai.
6. Asas Kejelasan Organisasi adalah persepsi pegawai terhadap kejelasan tujuan dan kebijaksanaan organisasi.
7. Asas Identitas adalah persepsi pegawai terhadap adanya loyalitas atau rasa memiliki para pegawai perusahaan yang menimbulkan identitas kelompok.
8. Asas Kehangatan dan Dukungan adalah persepsi pegawai terhadap kehangatan dalam situasi kerja dan dukungan yang ada terhadap kepentingan mereka.
9. Asas Resiko adalah persepsi pegawai terhadap adanya resiko yang dapat diperoleh pegawai dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan atau perusahaan.
10. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan, dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka..

11. Pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri atau tugas-tugas yang diberikan , kondisi dan lingkungan kerja.
12. Gaji adalah sejumlah uang imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.
13. Promosi adalah kesempatan pegawai untuk maju dan mengembangkan karier yang berhubungan erat dengan kenaikan pangkat atau jabatan dan sebagainya.
14. Teman Sekerja adalah teman satu lokasi pekerjaan dalam pelaksanaan produksi sehari-hari yang saling berinteraksi dan saling mendukung satu sama lain.
15. Pimpinan adalah orang yang mengatur dan mengambil kebijaksanaan dalam berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. JENIS DAN SUMBER DATA

Dalam penelitian ini sumber data dikelompokkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Data primer ini diambil langsung dari sumbernya Bagian Pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera di Ungaran. Adapun data primer yang diperlukan berupa : data pribadi, data pendidikan dan pekerjaan, perilaku karyawan dalam meningkatkan kinerja serta data-data lain yang diperlukan. Data primer ini diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak terkait, disamping itu juga mempergunakan angket pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan lebih dahulu untuk mendukung analisis operasional variabel yang diperlukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini antara lain: data absensi karyawan, kondisi karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan dan data-data lain yang diperlukan. Data ini diambil dari laporan perusahaan, literatur maupun tulisan-tulisan yang berkaitan dengan masalah yang akan dianalisis.

3.2. METODE PENGUMPULAN DATA

1. Data Primer

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut :

melakukan wawancara atau interview secara langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada responden atau karyawan Bagian Pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera. Daftar pertanyaan yang telah disusun diberikan kepada responden atau karyawan Bagian Pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera. Metode ini menganggap bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya , apa yang dinyatakan adalah benar dan dapat dipercaya. Interpretasi Subjek terhadap pernyataan dan terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan penelitian. Dalam daftar pertanyaan, jenis pertanyaan yang akan digunakan adalah pertanyaan dalam bentuk tertutup, artinya dari pertanyaan itu telah disediakan empat jawaban sehingga responden atau karyawan tinggal memilih satu alternatif jawaban. Selanjutnya setiap jawaban akan diberi skor :

1. Komponen Iklim Perusahaan

SR = Sangat Rendah

R = Rendah

T = Tinggi

ST = Sangat Tinggi

2. Komponen Kepuasan Kerja

ST = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Setiap jawaban diberi skor dengan menggunakan metode Linkert,

dimana dapat dilihat pada tabel :

Tabel 5. Pemberian Skor pada setiap jawaban dengan menggunakan metode Linkert .

Penilaian	Skor
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Tinggi	3
Sangat Tinggi	4

Tabel 6 . Pemberian Skor pada setiap jawaban Dengan Menggunakan Metode Linkert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Data Sekunder

Motode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan

dengan cara menghimpun atau mengumpulkan laporan-laporan tentang kondisi karyawan, jumlah, absensi, iklim yang ada pada Bagian Pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera. Selain itu juga dengan membaca berbagai sumber lainnya seperti majalah, buku literatur, jurnal dll yang ada kaitannya dengan masalah dalam penelitian ini yang dapat dipergunakan sebagai studi pustaka.

3.3. POPULASI DAN SAMPLING

Dalam pengambilan sampel pada responden yang ideal harus memiliki sifat-sifat antara lain : dapat memberikan gambaran yang dapat dipercaya dari populasi yang diteliti, dapat menentukan presisi dari hasil penelitian dengan menentukan penyimpangan baku dari taksiran yang diperoleh, sederhana sehingga mudah dilaksanakan serta dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya yang sekecil-kecilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawati di Bagian Pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera . Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah dengan Proporsional random sampling.

Jumlah populasi karyawan Bagian Pabrikasi adalah sebanyak 1451 orang, dimana responden yang akan diambil adalah sebesar 145 responden atau sebesar 10 persen (perseratus) dari jumlah seluruh karyawan. Alasan pengambilan sampel tersebut adalah memudahkan analisis dengan cepat serta memudahkan pengumpulan data.

Responden tersebut akan menjawab 8 (delapan) macam kuesioner untuk pengukuran iklim perusahaan dan 5 (lima) macam kuesioner untuk pengukuran kepuasan kerja karyawan, yang kesemuanya kuesioner tersebut dalam bentuk angket pertanyaan secara tertutup.

3.4. TEKNIS ANALISIS

Dari data yang terkumpul akan dianalisis dengan metode statistik analisis kuantitatif berupa :

1. Metode Chi - Square Test (Test Kai - Kuadrat = X^2)

Metode Kai-Kuadrat (X^2) ini digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan yang cukup berarti (segnifikan) antara jumlah pengamatan suatu responden tertentu pada tiap klasifikasinya terhadap nilai harapannya (expected value) yang berdasarkan hipotesa nol-nya (H_0). Disamping itu metode Kai-Kuadrat (X^2) juga untuk menguji dependensi antara satu variabel terhadap variabel lainnya.

Dalam metode ini H_0 akan diuji dengan rumus sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Dimana :

O_i = nilai pengamatan yang diperoleh pada katagori yang ke-i

E_i = nilai harapan (expected value) pada katagori yang ke- i

$\sum_{i=1}^k$ = Jumlah katagori yang diamati

2. Metode Koefisien Kontingensi (C)

Untuk mendukung apakah ada hubungan antara variabel - variabel yang diteliti, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{N + X^2}}$$

Dengan perkataan lain untuk menghitung C , pertama-tama harus menghitung X^2 , dengan menggunakan rumus terdahulu .

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dimana :

O_{ij} = banyak kasus yang diobservasi yang dikatagorikan dalam baris ke- i pada kolom ke- j

E_{ij} = banyak kasus yang diobservasi dibawah H_0 untuk dikatagorikan dalam baris ke- i dan kolom ke- j .

r k

$\sum_{l=1}^r \sum_{j=1}^k =$ membuat kita menjumlah semua sel

$l=1 j=1$

N = banyaknya sampel

kemudian untuk memperoleh C, harga yang diperoleh dari X^2

dimasukkan kedalam rumus C tersebut diatas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

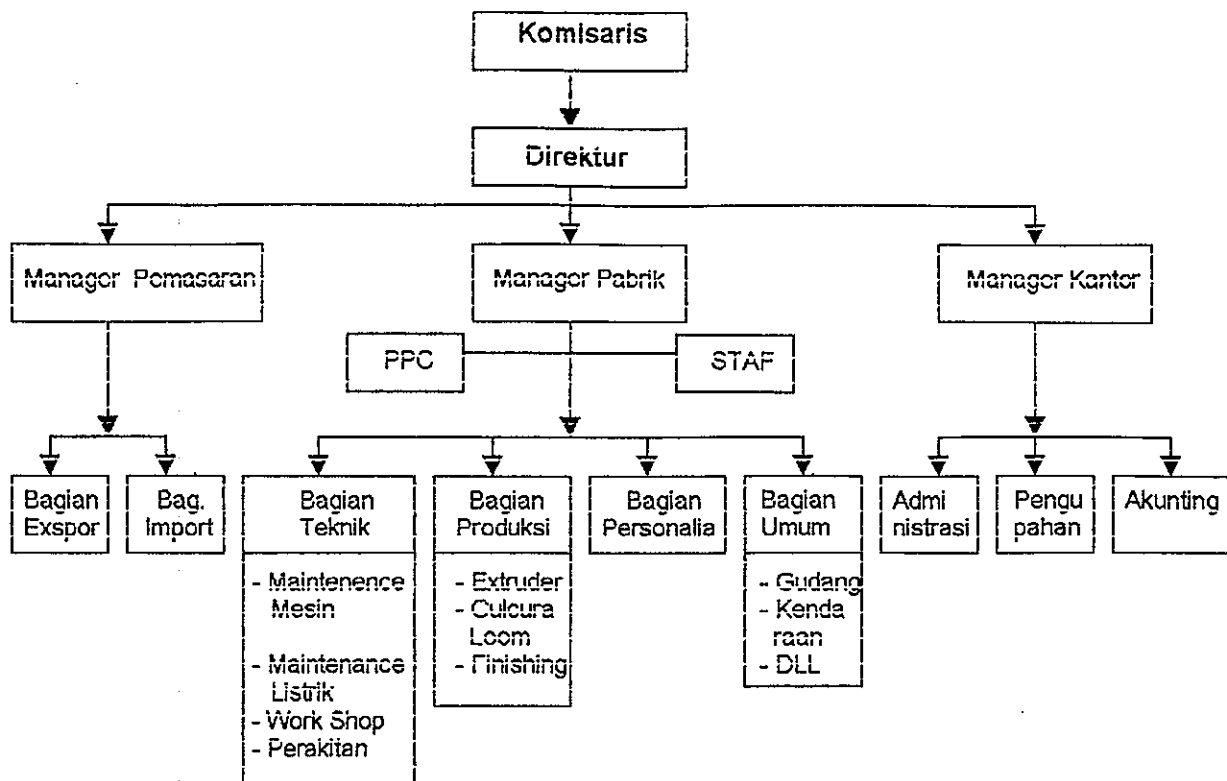
PT. Poliplas Indah Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang berbadan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembuatan kantong plastik yang banyak dipakai / digunakan oleh industri tepung, obat-obatan, seperti Sari Boga (Tepung Terigu), Pusri (Kantong Untuk Pupuk), Dolog (untuk kantong beras), PTP (kantong untuk gula) , dan sebagainya. Perusahaan ini berdiri sejak tanggal 25 Mei 1981 dengan akte notaris Nomor 54 tanggal 25 Oktober 1984, dengan menempati areal yang terletak di desa Gedang Anak Kecamatan Ungaran Kabupaten Semarang . Pemasaran dari produk PT. Poliplas Indah Sejahtera ini selain dipergunakan dalam negeri (lokal) juga di export keluar negeri yaitu ke Negara Jepang, Eropa (Spanyol dan Portugis) dan juga Afrika.

PT. Poliplas Indah Sejahtera didirikan dengan tujuan :

- mengusahakan perusahaan industri terutama industri karung plastik , pipa plastik, bahan plastik maupun plastik pada umumnya yang dapat di produksi.
- Mengusahakan perdagangan semuanya dalam mana termasuk import dan exsport dan import insulair.

4.2. Struktur Organisasi

PT. Poliplas Indah Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang berbadan hukum, sehingga dalam menjalankan kegiatan organisasinya dengan menggunakan sistim organisasi garis. Dalam sistim tersebut kewenangan mengalir dari pimpinan tertinggi kepada bawahannya. Kemudian pimpinan bawahan mengalirkan kepada bawahannya lagi dan seterusnya sampai dengan karyawan yang terbawah. Dengan demikian karyawan mengetahui secara jelas kepada siapa mereka bertanggungjawab dan sampai seberapa jauh kekuasaan dan wewenang yang mereka terima dari perusahaan tersebut. Adapun secara jelas struktur organisasi perusahaan dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1. : Struktur organisasi PT. Poliplas Indah Sejahtera
Desa Godang Anak, Ungaran, Semarang.

Sumber : Data dari PT. Poliplas Indah Sejahtera Bagian Personalia ,
Ungaran Jawa Tengah.

4.2.1 Direktur

Merupakan pimpinan tertinggi di dalam operasional perusahaan yang mempunyai tugas mengelola perusahaan secara umum dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun tugasnya antara lain :

- Melakukan atau mengurus hubungan yang ada kaitannya dengan instansi pemerintah seperti, instansi pajak, instansi Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah (BKPM) dan instansi keuangan.
- Menghandel dan melaksanakan pemasaran baik lokal maupun non lokal (eksport)
- Menghandel dan melakukan pembelian bahan untuk produksi, pembelian mesin-mesin maupun investasi untuk sarana pengembangan perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya Direktur ini membawahi secara langsung kepada ketiga manager yaitu : Manager Pemasaran, Manager Pabrik dan Manager Kantor.

4.2.2 Manager Pemasaran

Dalam melaksanakan tugas Manager Pemasaran diangkat dan diberhentikan oleh serta bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Manager Pemasaran ini membawahi bagian eksport dan lokal. Adapun tugas utama Managar Pemasaran adalah melakukan pemasaran produk khusus untuk eksport, sedangkan untuk pemasaran lokal dilakukan dengan melalui tender seperti yang digunakan oleh PTP misalnya. Disamping dengan melakukan tender biasanya untuk pemasaran lokal perusahaan sering menerima pesanan rutin dari instansi atau pabrik yang banyak menggunakan /memanfaatkan produk

kantong plastik ini. Sebagai pemegang pemasaran ekspor ini adalah Ibu Betsi, sedangkan untuk pemasaran lokal dibawah pimpinan Bapak Himawan. Pada Manager Pemasaran ini juga membawahi bagian pengiriman baik untuk keluar negeri (ekspor) maupun pengiriman lokal, dimana sebagai penanggung jawabnya dipercayakan kepada Ibu Setyowati.

4.2.3 Manager Pabrik

Manager Pabrik ini mempunyai kedudukan sama dengan Manager lainnya (Pemasaran dan Kantor) dan dalam melaksanakan tugasnya diangkat dan diberhentikan oleh serta bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Untuk dapat menjalankan kegiatan sehari-hari Manager Pabrik ini dibantu oleh PPC (Plan Product and Control), serta bagian STAFF. PPC (Plan Product and Control) mempunyai tugas melakukan pengawasan pada bagian produksi yang meliputi :

- Pengawasan terhadap perencanaan pembuatan barang/produk.
- Pengawasan / control terhadap barang jadi.
- Kemudian Bagian STAFF yang membantu manager pabrik mempunyai tugas yang ada kaitannya dengan masalah staff Teknik, staf pengiriman dan staf pembelian.

Secara keseluruhan Manager Pabrik ini membawahi 4 bagian yaitu Bagian Teknik, Bagian Produksi, Bagian Personalia dan Bagian Umum.

4.2.3.1 Bagian Teknik

Bagian Teknik dalam menjalankan tugasnya dibagi dalam 4 sub bagian yaitu :

a. Sub Bagian Maintenance Mesin.

Sub Bagian ini bertugas melakukan perawatan terhadap semua mesin produksi termasuk melakukan perbaikan apabila terjadi kerusakan pada mesin produksi .

b. Sub Bag Maintenance Listrik

Sub Bagian ini tugasnya sama dengan Sub Bagian Maintenance mesin, namun dipusatkan pada listrik yang dapat membantu dalam kegiatan produksi.

c. Sub Bagian Work Shop

Sub Bagian ini tugasnya adalah membuat/merakit spare part mesin-mesin produksi. Artinya apabila memungkinkan dan bisa spare part dalam perbaikan mesin produksi dibuat sendiri oleh bengkel perusahaan ini, sehingga hal ini dapat melakukan penghematan biaya maupun efisiensi dalam penghematan tenaga.

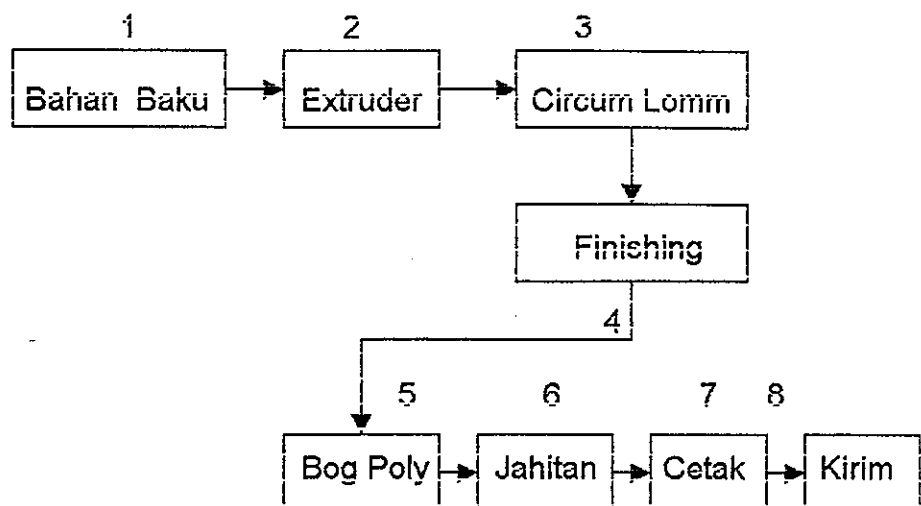
d. Sub Bagian Perakitan

Sub Bagian ini bertugas untuk merakit mesin-mesin yang rusak untuk dapat dijadikan mesin baru yang

dapat dipakai untuk memproduksi lagi. Disamping memanfaatkan mesin-mesin yang rusak juga efisiensi dalam hal biaya.

4.2.3.2. Bagian Produksi

Urutan proses produksi dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.2 : Urutan Proses Produksi

Sumber : Dari PT . Poliplas Indah Sejahtera Ungaran

Keterangan :

1. Pengambilan bahan baku dari gudang yang disesuaikan dengan kebutuhan yang diproduksi.
2. Bahan baku kemudian di bawa ke bagian Exstruder. Bagian ini merupakan bagian pembuat benang sesuai dengan order / pesanan dari bagian Plan Product and Controle (PPC).

3. Bagian Extruder setelah terbuat benang kemudian dikirim ke bagian Circus Lomm dimana dibagian ini benang tersebut di buat menjadi karung.
4. Setelah jadi karung oleh circus lomm terus dikirim ke bagian finishing.
5. Pada bagian finishing ini untuk pertama kali dilakukan penjaitan (Bog Poly) kemudian dikirim ke tahap berikutnya.
6. Setelah selesai dijahit kemudian barang-barang itu dicotak sesuai dengan yang diposan tadi, baru dari bagian cetakan ini terus dikirim ke bagian pengiriman.
7. Barang yang sudah selesai siap untuk dikirim ke luar negeri maupun untuk pesanan lokal.

Demikian urutan proses produksi yang dilakukan oleh PT. Poliplas Indah Sejahtera di Ungaran , Semarang.

4.2.3.3 Bagian Personalia.

Bagian Personalia diangkat dan diberhentikan oleh serta bertanggung jawab langsung kepada Manager Pabrik. Didalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola Sumber Daya Manusia mulai dari perekrutan, seleksi, pendidikan dan latihan,

penempatan, pengembangan sampai dengan pemisahan (pensiun).

4.2.3.4 Bagian Umum

Bagian umum diangkat dan diberhentikan oleh serta bertanggung jawab kepada Direktur, namun bagian ini berada di bawah Manager Pabrik. Di dalam melaksanakan tugasnya dikelompokkan dalam :

- maintenance Gedung

yaitu melakukan perawatan pada semua yang berkaitan dengan gedung/ bangunan yang digunakan untuk operasional kegiatan di PT. Poliplas Indah Sejahtera.

- Maintenance Kendaraan

Yaitu melakukan perawatan pada semua kendaraan yang digunakan untuk kegiatan operasional baik dilapangan maupun di kantor.

- Maintenance Gudang

Yaitu melakukan perawatan terhadap gedung-gedung yang digunakan untuk penyimpanan barang-barang hasil produksi maupun gudang barang lainnya untuk menunjang kegiatan operasional.

4.2.4 Manager Kantor

Manager Kantor ini mempunyai kedudukan sama dengan manager lainnya, diangkat dan diberhentikan oleh serta bertanggung jawab langsung kepada Direktur. Dalam melaksanakan tugasnya manager ini mendapat tugas secara langsung oleh Direktur. Untuk dapat menjalankan perintah tersebut Manager Kantor dibantu beberapa bagian yaitu :

a. Bagian Administrasi

yang tugasnya untuk menyelesaikan seluruh kegiatan administrasi yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

b. Bagian Pengupahan (Pay Rool)

yang tugasnya untuk melaksanakan/ mengurus pembayaran gaji kepada seluruh karyawan baik karyawan harian maupun karyawan tetap (staff).

c. Bagian Akunting (Pembukuan)

Bagian ini dibagi atau dikelompokkan dalam beberapa bagian agar dapat melaksanakan tugas secara terperinci, misalnya :

- Bagian Finance (keuangan) yang mendapat tugas untuk :
 1. mengurus pembukuan / akuntansi
 2. membukukan barang-barang investasi
 3. mencatat dan membukukan pemasukan dan pengeluaran barang atau uang secara benar dan tepat waktu.

4. melaporkan kegiatannya kepada manager kantor.

- Bagian Pajak (Taxis) yang bertugas untuk :

1. mengurus dan menyelesaikan segala sesuatu yang berkaitan dengan pajak, seperti PBB, pembayaran PPH pasal 21 dan 23 serta pemungutan PPN.
2. Melaporkan dan bertanggung jawab atas tugasnya kepada Manager Kantor.

- Bagian Umum yang mengurus / menyelesaikan segala sesuatu yang ada hubungannya dengan instansi pemerintah.

4.2.5 Pembahanan/ Bahan Baku

Fungsi utama pembahanan pada perusahaan ini adalah menyediakan bahan baku pada perusahaan tiap bulan. Adapun bahan baku didapat dari bijih plastik yang dapat dibeli dari luar (import) maupun lokal yaitu Pertamina. Cara mendapatkan bahan baku tersebut dengan :

- a. melakukan pembelian langsung dipasaran dengan pertimbangan harga yang paling murah.
- b. Melalui kontrak atau dengan suplier secara langsung.

Untuk memenuhi kebutuhan operasional setiap hari dibutuhkan rata-rata sekitar 12 ton bijih plastik.

4.3. Kebijakan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM)

4.3.1 Ketentuan – ketentuan yang berlaku

1. Prosedur dan Persyaratan Penerimaan Karyawan

Prosedur dan persyaratan dalam penerimaan karyawan telah diatur oleh Perusahaan yang harus dipenuhi pada setiap pelamar sebagai berikut :

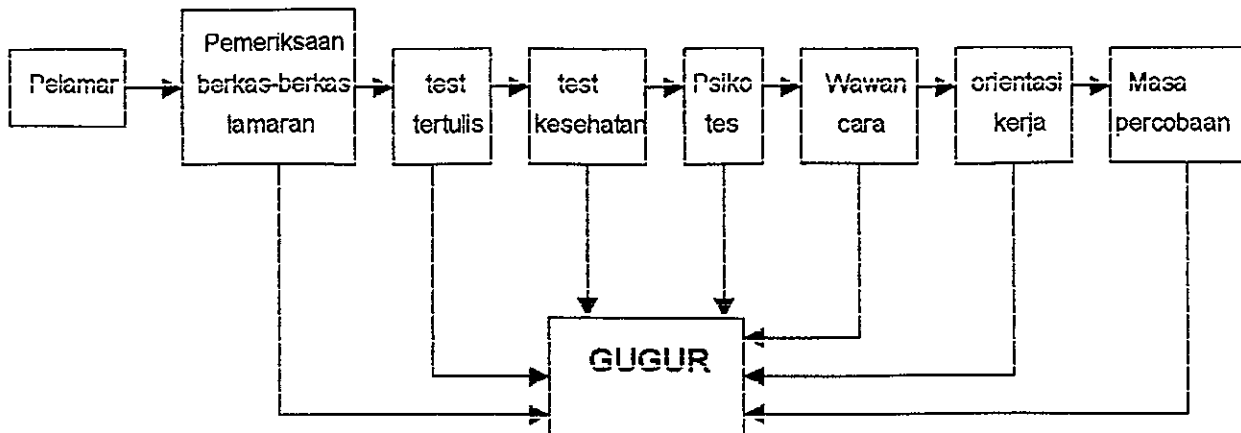
i. Persyaratan Penerimaan

Para pelamar harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. membuat surat lamaran kepada perusahaan.
- b. Surat Keterangan Kelakuan Baik (SKKB) dari Kepolisian.
- c. foto copy ijazah terakhir yang dilegalisir.
- d. membuat daftar riwayat hidup.
- e. foto copy Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- f. menyerahkan phas foto ukuran 3x4 sebanyak 5 lembar.

2. Prosedur Penerimaan Karyawan

Prosedur penerimaan karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data primer yang diolah

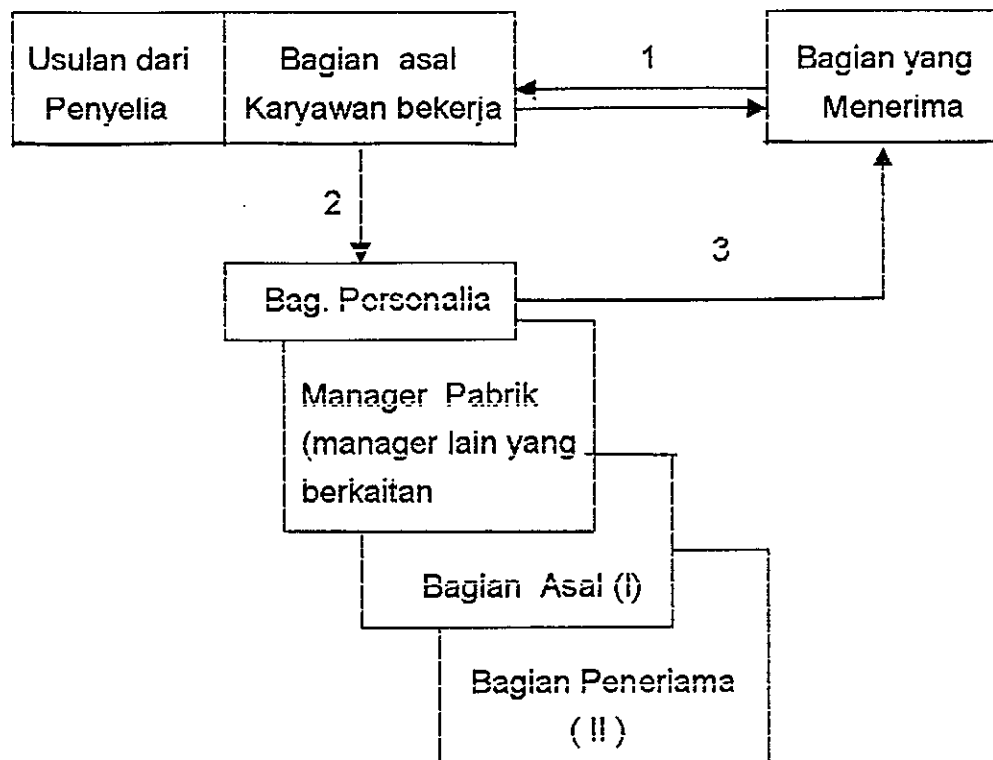
Untuk prosedur dalam proses penerimaan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pelamar memasukkan lamaran disertai berkas-berkas persyaratan yang ditentukan ke Perusahaan. Kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap berkas lamaran. Bilamana berkas lengkap maka pelamar dapat mengikuti seleksi tahap berikutnya, sedangkan bila tidak lengkap maka dinyatakan gugur. Dalam proses seleksi ini menggunakan sistim gugur.
2. Pelamar yang lolos seleksi tahap 1 mengikuti tes tahap 2 yaitu test tertulis .
3. Pelamar yang lulus tahap tes tertulis dapat mengikuti tes kesehatan (tahap 3).

4. Pelamar yang lulus tahap 3 (tes kesehatan) terus mengikuti tes tahap 4 yaitu psikotes.
 5. Pelamar yang lulus tahap 4 (psikotes) dapat mengikuti tes berikutnya berupa wawancara .
 6. Petugas yang lulus wawancara , dapat mengikuti kegiatan selanjutnya berupa orientasi kerja.
 7. Peserta yang telah mengikuti orientasi kerja , dapat diangkat langsung sebagai karyawan dalam masa percobaan.
2. Prosedur Mutasi Karyawan.

Prosedur mutasi karyawan diatur dengan ketentuan dari perusahaan, artinya karyawan tidak dapat melakukan mutasi menurut kehendaknya sendiri, melainkan harus memenuhi ketentuan atau aturan yang berlaku.

Adapun prosedur mutasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar : Prosedur Mutasi Karyawan
 Sumber : Data primer yang diolah.

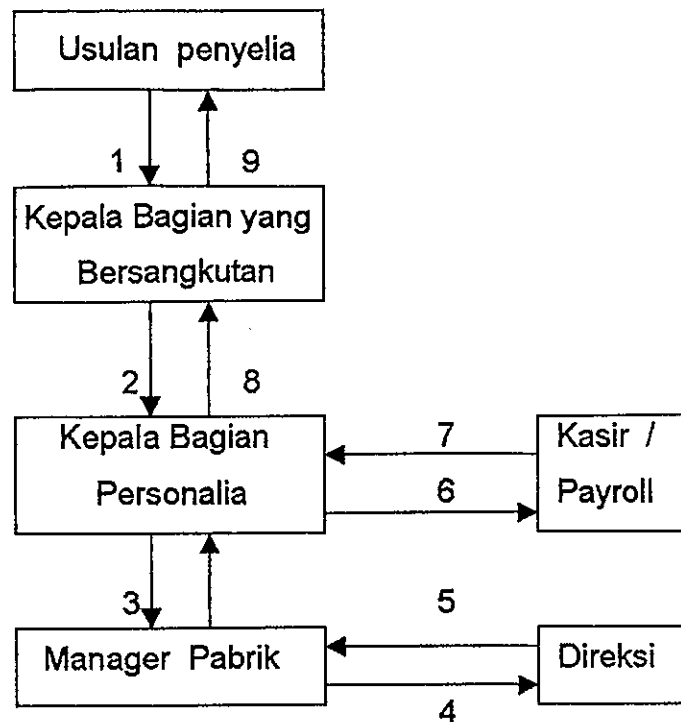
Sesuai dengan gambar 4.4. prosedur mutasi karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagian I (awal karyawan bekerja) dan Bagian II (Bagian penerima) saling membuat/mengadakan persetujuan untuk melaksanakan mutasi karyawan. Bagian II (penerima) dapat menerima mutasi karyawan dari bagian I.
2. Bagian I (asal karyawan) setelah menerima usulan mutasi dari pegawai terus mengajukan surat permohonan mutasi karyawan yang bersangkutan kepada Bagian Personalia.

3. Bagian Personalia membuat surat mutasi yang ditanda tangani oleh Kepala Bagian Personalia dan diketahui oleh Manager Pabrik (Manager yang terkait). Tembusan surat dikirim kepada Bagian I, Bagian II, Payroll (Bagian Pembayaran). Selanjutnya karyawan tersebut dipindahkan dari Bagian I ke Bagian II.

3. Prosedur Kenaikan Jabatan.

Kenaikan jabatan karyawan dilakukan dengan ketentuan dari Perusahaan, dimana ketentuan ini harus dipenuhi oleh karyawan. Biasanya setiap Kepala Bagian atas pejabat yang terkait harus memenuhi betul pada ketentuan dalam pengusulan kenaikan jabatan. Adapun prosedur kenaikan jabatan seperti terlihat pada gambar dibawah ini :

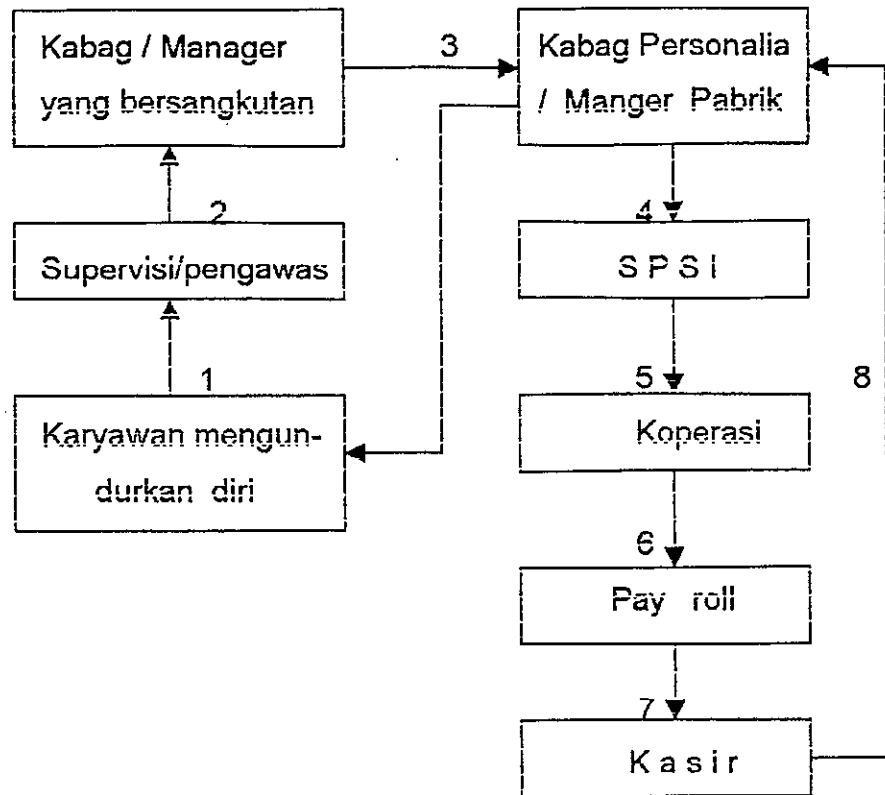


Gambar 4.5. : Prosedur kenaikan jabatan.

Sumber : Data primer yang diolah.

4. Prosedur Pengunduran Diri Karyawan

Apabila karyawan ingin mengundurkan diri untuk tidak bekerja oleh perusahaan diatur dengan menggunakan ketentuan yang berlaku diperusahaan atau setiap karyawan tidak dapat semaunya sendiri untuk mengundurkan diri. Ketentuan tersebut penting untuk dapat mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan hak karyawan di perusahaan. Adapun ketentuan dan prosedur dalam pengunduran diri karyawan sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar : Prosedur Pengunduran diri karyawan
 Sumber : Data primer yang diolah.

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan urutan prosedur dalam pengunduran diri karyawan sebagai berikut :

1. Karyawan menyampaikan niat pengunduran diri ke pengawas disertai permohonan.
2. Pengawas menyampaikan persetujuan kepada Kabag/General Manager karyawan dimana dia berada.

3. Kabag / manager setuju, diteruskan ke Bagian Personalia / manager Pabrik.
4. Setelah Bagian Personalia menerima, karyawan yang mengundurkan diri diberi blanko pengunduran diri untuk diisi, ditanda tangani yang diketahui oleh Kabag / manager dimana ia bekerja serta SPSI.
5. SPSI memberikan memo tentang hak-hak karyawan. Apabila pada nomor 4 sudah ditanda tangani oleh Kabag Personalia / Manager Pabrik terus dilanjutkan ke Bagian Koperasi.
6. Kabag Personalia mengecek, antara lain : sisa gaji / hari kerja yang belum dibayar, sisa cuti, dan membuat surat pengalaman kerja, bila telah memenuhi syarat kemudian meneruskan ke Bagian Payroll.
7. Bagian Payroll menghitung sisa gaji dan lain-lain hak karyawan lalu dibuatkan kwitansi yang ditanda tangani oleh Kabag Personalia, Manager Karyawan yang bersangkutan dan Direksi. Kemudian pembayaran di Bagian Kasir.
8. Bila surat-surat pada nomor 7 selesai, diserahkan ke Bagian Personalia/ Manager Pabrik.
9. Kepala Bagian Personalia memberikan surat pengalaman kerja kepada karyawan yang bersangkutan.

4.3.2 Klasifikasi Karyawan

Di PT. Poliplas Indah Sejahtera karyawan dapat dibedakan menjadi tiga yaitu : karyawan percobaan, karyawan bukan staf dan karyawan staf. Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Karyawan Percobaan

Karyawan yang telah lulus seleksi dilaporkan ke Bagian Personalia untuk didaftarkan sebagai karyawan percobaan, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. masa jabatan selama-lamanya 3 (tiga) bulan.
- b. Upah yang diterima sebesar Rp. 185.000,-/bulan.
- c. Tidak mendapat tunjangan.
- d. Penilaian pekerjaan dilakukan oleh penyelia (pengawas) yang kemudian dilaporkan kepada Kepala Bagian.
- e. Apabila dalam penilaian ternyata tidak memenuhi syarat dalam jangka waktu tertentu maka karyawan dinyatakan gugur.

2. Karyawan bukan Staf

Karyawan bukan staff ini adalah karyawan tetap dengan gaji yang dibayarkan pada setiap minggu (mingguan). Adapun karyawan ini juga mempunyai ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. masa jabatannya tidak terbatas, kecuali yang bersangkutan melakukan pelanggaran, bisa dinyatakan gugur atau dapat dikeluarkan.
- b. upah yang diterima sebesar Rp. 250.000,-/bulan.
- c. tunjangan-tunjangan yang didapat :
 - . premi produksi.
 - . Premi masa kerja.
- d. Penilaian dalam bekerja dilakukan oleh penyelia (pengawas) yang kemudian dilaporkan ke Kepala Bagian dimana karyawan ditempatkan. Penilaian ini penting karena dapat sebagai bahan pertimbangan dalam promosi.
- e. Ketentuan tata tertib dalam bekerja sama dengan karyawan yang menerima gaji bulanan (karyawan staff), sudah mengikat.

3. Karyawan Staf

Karyawan staff adalah karyawan tetap permohonan dengan gaji yang diterima pada setiap bulan (bulanan). Adapun ketentuan-ketentuan yang berlaku untuk karyawan staff ini sebagai berikut:

- a. masa jabatan tidak terbatas, kecuali karyawan tersebut melakukan pelanggaran dapat sewaktu-waktu dikeluarkan atau gugur.

- b. Upah yang diterima dihitung penuh berdasarkan hari kerja (± 26 hari), dalam satu bulan kurang lebih Rp. 450.000,-.
- c. Tunjangan-tunjangan yang diperoleh :
- premi produksi
 - premi masa kerja
 - tunjangan kemahalaian
 - tunjangan kesehatan
- d. penilaian hasil kerja dilakukan oleh atasan langsung dengan disetujui oleh manager dimana karyawan ditempatkan.
- e. sistim tata tertibnya sudah mengikat.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam Analisis dan Pembahasan dapat dikelompokkan dalam gambaran umum responden dan hasil analisis data yang telah diolah. Dari 145 kuesioner yang disebar kepada responden ternyata hanya 125 responden yang mengisi seluruh pertanyaan dalam koesioner dan kembali kepada peneliti, ini berrarti 86,2 % dari jumlah kuesioner yang disebar, 5 responden tidak lengkap dalam mengisi (3,4%), 7 kuesioner rusak (4,8 %) dan 8 kuesioner tidak kembali pada peneliti (hilang 5,5 %).

Sehingga dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 125 kuesioner. Menurut cooper dan Emory (1995) mengatakan bahwa tingkat pengambilan survey surat sekitar 30 % sudah dipandang cukup memuaskan.

5.1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini responden yang merupakan karyawan dan karyawati bagian pabrikasi di PT. Poliplas Indah Sejahtera dapat dikelompokkan berdasarkan pada karakteristik demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja (lamanya bekerja). Dari kelompok tersebut masih dapat diperinci lagi menjadi yang lebih kecil. Untuk dapat mengetahui seberapa jauh hubungan antara masing-masing kelompok pada karakteristik demografi dengan kepuasan kerja karyawan, penulis mencoba melakukan penelitian

dengan menggunakan alat bantu analisis adalah SPSS for Windows dengan menggunakan perhitungan uji statistik koefisien pada tingkat signifikansi 0.05 (5%).

5.1.1. Hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin

Sebagaimana dijelaskan di muka bahwa karyawan bagian pabrikasi terdiri dari laki-laki dan perempuan dimana antara keduanya tentu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain. Untuk dapat mengetahui seberapa perbedaan tingkat kepuasan antara kedua jenis kelamin tersebut penulis telah melakukan penelitian sebagaimana terungkap dalam hasil cross tabulasi sebagai berikut :

Tabel 5.1.: Hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin

Kepuasan Kerja	Jenis Kelamin		TOTAL (Persen)
	Laki-laki 1 (Persen)	Perempuan 2 (Persen)	
Rendah (1)	45 (36)	13 (10,4)	58 (46,4)
Tinggi (2)	50 (40)	17 (13,6)	67 (53,6)
TOTAL	95 (76)	30 (24)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5.1. tersebut di atas dapat dilihat bahwa 76 persen responden adalah laki-laki dan 24 persen adalah perempuan. Dari 76 persen responden laki-laki, 36 persen

diantaranya mempunyai kepuasan rendah, sedangkan 40 persennya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Kemudian dari 24 persen responden perempuan, 10,4 persen mempunyai kepuasan kerja rendah dan 13,6 persen mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Dilihat dari hasil perhitungan Chi-Square tests (X^2) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.035 pada signifikansi 0.699.

5.1.2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan usia

Usia responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu, usia kurang dari 20 tahun, antara 20-30 tahun, usia 30-40 tahun dan lebih dari 40 tahun dimana masing-masing kelompok mempunyai tingkat kepuasan kerja sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 5.2. : Hubungan antara kepuasan kerja dengan usia

Kepuasan Kerja	Usia (tahun)				TOTAL (Persen)
	< 20 1 (Persen)	20 – 30 2 (Persen)	30 – 40 3 (Persen)	40 4 (Persen)	
Rendah (1)	3 (2,4)	51 (40,8)	3 (2,4)	1 (0,8)	58 (46,4)
Tinggi (2)	3 (2,4)	46 (36,8)	18 (14,4)	0 (0)	67 (53,6)
TOTAL	6 (4,8)	97 (77,6)	21 (16,8)	1 (0,8)	125 (100)

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 5.2. tersebut dapat dilihat bahwa 4.8 persen kelompok usia kurang dari 20 tahun mempunyai kepuasan kerja rendah 2.4 persen dan kepuasan kerja tinggi 2.4 persen. Kelompok usia 20-30 tahun sebesar 77.6 persen dengan 40.8 persen mempunyai kepuasan kerja yang rendah dan 36.8 persen mempunyai kepuasan kerja tinggi. Sedangkan kelompok usia 30-40 tahun sebesar 16.8 persen, 2.4 persen menunjukkan kepuasan kerja rendah dan 14.4 persen menunjukkan kepuasan kerja tinggi. Pada kelompok usia di atas 40 tahun hanya 0.8 persen dan hanya mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Bila diperhatikan dari hasil perhitungan Chi-Square tests (X^2) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada masing-masing kelompok usia dimana nilai

koefisien kontigensi sebesar 0.289 pada tingkat signifikansi 0.010.

5.1.3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan pendidikan

Dari responden sebesar 125 orang, menurut tingkat pendidikan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu responden dengan tingkat pendidikan SD, SLTP, SMA/ STM dan Perguruan Tinggi, dimana tingkat kepuasan kerja masing-masing kelompok dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.3. : Hubungan antara kepuasan kerja dengan pendidikan

Kepuasan Kerja	Pendidikan				TOTAL (Persen)
	SD 1 (Persen)	SLTP 2 (Persen)	SMA 3 (Persen)	PT 4 (Persen)	
Rendah (1)	3 (2,4)	27 (21,6)	26 (20,8)	2 (1,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	4 (3,2)	32 (25,6)	29 (23,2)	2 (1,6)	67 (53,6)
TOTAL	7 (5,6)	59 (47,2)	55 (44)	4 (3,2)	125 (100)

Sumber : Data primer yang dioiah.

Dari tabel 5.3. dapat terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD sebesar 5.6 persen, dimana 2.4 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah, dan 3.2 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebesar 47.2 persen, dimana 21.6 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah dan 25,6 persen menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Untuk

tingkat pendidikan SMU/STM sebesar 44 persen dimana 20.8 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah dan 23.2 persen dengan tingkat kepuasan kerja tinggi. Sedangkan responden yang berpendidikan pada PT (Perguruan Tinggi) sebesar 3.2 persen dengan menunjukkan kepuasan kerja rendah maupun tinggi sebesar 1.6 persen.

Dari hasil perhitungan Chi-Square tests (χ^2) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada tingkat pendidikan yang berbeda, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.26 pada tingkat signifikansi 0.994.

5.1.4. Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja.

Masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada empat kelompok dimana responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, 10-15 tahun dan responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Dari kelompok tersebut dapat dilihat tingkat kepuasan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 5.4. : Hubungan antara kepuasan kerja dengan masa kerja

Kepuasan Kerja	Masa kerja (tahun)				TOTAL (Persen)
	< 5 tahun 1 (Persen)	5-10 tahun 2 (Persen)	10-15 tahun 3 (Persen)	> 15 tahun 4 (Persen)	
Rendah (1)	20 (16)	36 (28,8)	1 (0,8)	1 (0,8)	58 (46,4)
Tinggi (2)	19 (15,2)	30 (24)	18 (14,4)	0 (0)	67 (53,6)
TOTAL	39 (31,2)	66 (52,8)	19 (15,2)	1 (0,8)	125 (100)

Sumber : Data primer yang diolah.

Bila diperhatikan tabel 5.4 dapat dijelaskan bahwa 31,2 persen responden mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, dimana 16 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah dan 15,2 persen mempunyai kepuasan kerja tinggi. Untuk kelompok dengan masa kerja antara 5-10 tahun sebesar 52,8 persen, dimana 28,8 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja rendah dan 24 persen menunjukkan tingkat kepuasan kerja tinggi. Sedangkan kelompok dengan masa kerja antara 10-15 tahun sebesar 15,2 persen dengan tingkat kepuasan kerja rendah 0,8 persen dan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 14,4 persen. Pada kelompok dengan masa kerja lebih dari 15 tahun hanya 0,8 persen dan hanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Dari hasil perhitungan Chi-Square tests (X^2) dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja pada responden dengan masa kerja berlainan dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.339 pada tingkat signifikansi 0.001.

5.2. Hasil Analisis Data

Sesuai dengan apa yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi hubungan antara iklim kerja perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan serta menganalisis signifikansi hubungan antara total variabel kepuasan kerja dengan variabel-variabel pada iklim perusahaan, maka telah dilakukan penelitian dengan menggunakan alat bantu analisis adalah SPSS for Windows dengan menggunakan perhitungan uji statistik koefisien pada tingkat signifikansi 0.05.

5.2.1. Hubungan antara iklim perusahaan total dengan kepuasan kerja total.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja bagi karyawan ini merupakan hal yang harus diperhatikan, karena kepuasan kerja dapat memberikan motivasi seseorang untuk dapat bekerja lebih baik (maksimal). Kepuasan kerja yang baik perlu didukung adanya kondisi lingkungan kerja yang baik pula, hal ini akan memberikan

suatu ketenangan dan konsentrasi didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dari hasil cross tabulasi yang telah dilakukan terhadap jawaban responden sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel.5.5.: Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Total Iklim Perusahaan

Kepuasan TOTAL	Iklim Total		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	29 (23,2)	29 (23,2)	58 (46,4)
Tinggi (2)	16 (12,8)	51 (40,8)	67 (53,6)
Total	45 (36)	80 (64)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5.5 tergambar bahwa 36 persen responden tergolong memberikan penilaian rendah terhadap iklim perusahaan , sedangkan yang memberikan penilaian tinggi terhadap iklim perusahaan sebesar 64 persen. Dari 36 persen responden yang memberikan penilaian rendah terhadap iklim tersebut, 23,2 persen mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan dan responden yang tergolong tinggi mempengaruhi 40,8 persen kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan

bahwa tinggi maupun rendahnya kepuasan kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh tinggi rendahnya iklim perusahaan.

Dari hasil perhitungan secara statistik dengan metode koefisien korelasi antara total kepuasan kerja dengan total iklim perusahaan menunjukkan angka sebesar 0,446. Angka tersebut berarti menunjukkan adanya korelasi yang cukup erat. Sedangkan dalam uji signifikansi tergambar bahwa tingkat signifikansi hubungan antara total kepuasan kerja dengan total iklim perusahaan menunjukkan nilai probabilitas 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa antara total Variabel kepuasan kerja dengan total variabel iklim perusahaan terdapat hubungan yang signifikan karena nilainya lebih kecil dari $\alpha = 0,01$.

Dengan adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut, membuktikan bahwa pada tingginya kepuasan kerja karyawan sangat didukung oleh tingginya/baiknya kondisi atau situasi lingkungan kerja karyawan tersebut atau sebaliknya.

5.2.2. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Struktur (variabel iklim 1).

Setiap perusahaan yang mengelola banyak karyawan selalu menerapkan aturan-aturan atau ketentuan yang digunakan sebagai dasar bagi karyawan dalam menjalankan

atau melaksanakan tugasnya. Semua karyawan diharapkan tahu dan momahami torhadap aturan-aturan kotentuan yang berlaku, sehingga semua tugas dan kewajiban karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan, disamping itu pemahaman terhadap asas struktur dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimai.

Dari hasil cross tabulasi yang telah dilakukan terhadap jawaban responden dapat diperlihatkan sebagaimana tabel sobagai berikut :

Tabel 5.6. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Struktur (Variable iklim. 1)

Kepuasan TOTAL	Asas Struktur		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	36 (28,8)	22 (17,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	21 (16,8)	46 (36,8)	67 (53,6)
Total	57 (45,6)	68 (54,4)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 5.6 terlihat bahwa 45,6 persen responden memberikan penilaian terhadap pemahaman atau persepsi asas struktur yang rendah, sedangkan yang memberikan penilaian tinggi terhadap asas struktur sebesar 54,4 persen. Kemudian dari 45,6 persen yang memberi penilaian rendah terhadap pemahaman asas struktur tersebut 28,8 persen

memberikan kepuasan kerja karyawan rendah, sedangkan responden yang tergolong memberikan pemahaman asas struktur yang tinggi mempengaruhi 36,8 persen kepuasan kerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya pemahaman terhadap asas struktur akan berpengaruh pula terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan secara statistik dengan metode Pearson Correlation koefisien korelasi antara total kepuasan kerja dengan asas struktur menunjukkan angka sebesar 0,300. Angka tersebut berarti menunjukkan adanya korelasi yang cukup erat. Sedangkan dalam uji signifikansi tergambar bahwa tingkat signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,001. Nilai tersebut berarti bahwa antara kepuasan kerja dengan asas struktur terdapat hubungan yang signifikan karena nilainya lebih kecil dari α : 0,05. Dilihat dari perhitungan χ^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (azas struktur), perusahaan dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.294 pada signifikansinya 0.001 (lampiran)

Dengan adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut membuktikan bahwa pemahaman terhadap asas struktur yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula.

5.2.3. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan asas Tanggung Jawab (variabel. iklim 2)

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan tugas dari masing-masing karyawan didalam suatu perusahaan perlu diadakan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi, sehingga dengan demikian dapat dilakukan sejauh mana wewenang dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan tingkat kedudukannya. Adanya wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

Hasil cross tabulasi dari jawaban responden yang telah dilakukan dapat diperlihatkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Tanggung Jawab (Variable iklim. 2)

Kepuasan TOTAL	Asas Tanggung Jawab		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	28 (22,4)	30 (24)	58 (46,4)
Tinggi (2)	21 (16,8)	46 (36,8)	67 (53,6)
Total	49 (39,2)	76 (60,8)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5.7 terlihat bahwa 39,2 persen jawaban responden memberikan penilaian terhadap asas tanggung

jawab yang rendah, sedangkan yang memberikan jawaban terhadap asas tanggung jawab yang tinggi sebesar 60,8 persen. Dari jawaban 39,2 persen yang menyatakan penilaian rendah terhadap asas tanggung jawab tersebut, 22,4 persen diantaranya memberikan dampak yang rendah pada kepuasan kerja karyawan, sedangkan responden yang menyatakan memberikan pernyataan yang tinggi mempengaruhi 36,8 persen kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya penilaian terhadap pemahaman asas tanggung jawab akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dari hasil perhitungan secara statistik dengan metode Pearson Correlation, koefisien korelasi antara total kepuasan dengan asas tanggung jawab menunjukkan angka sebesar 0,198. Angka tersebut berarti menunjukkan adanya korelasi yang cukup erat. Sedangkan dalam uji signifikansi terlihat bahwa tingkat signifikansi hubungan antara total kepuasan kerja dengan variabel asas tanggung jawab menunjukkan nilai probabilitas 0,027. Nilai tersebut berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas tanggung jawab terdapat hubungan yang signifikan karena nilai lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Dilihat dari hasil X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim

(azas tanggung jawab) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.170 pada signifikansi 0.053 (lampiran)

Dengan adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut, membuktikan bahwa penilaian responden terhadap asas tanggung jawab yang tinggi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pula.

5.2.4. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Standar (variabel iklan 3)

Di dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan peran seorang manager merupakan suatu hal yang sangat penting. Baik buruknya atau maju mundurnya suatu organisasi sangat tergantung bagaimana seorang manager mengelola organisasi/perusahaan tersebut. Pada dasarnya seorang manager selalu mengharapkan hasil kinerja karyawannya selalu baik dan meningkat, sehingga manager seringkali membuat suatu tolak ukur/standart bagi karyawannya untuk dapat sesuai dengan yang diharapkan dari perusahaan. Tentunya hasil kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dapat diperlihatkan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5.8. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Standar (Variable Iklim. 3)

Kepuasan TOTAL	Asas Standar		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	21 (16,8)	37 (29,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	9 (7,2)	56 (46,4)	65 (53,6)
Total	30 (37,5)	95 (76)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Bila diperhitungkan pada tabel 5.8 digambarkan bahwa 37,5 persen responden memberikan penilaian rendah terhadap asas standar ini, sedangkan 76 persen mempunyai pemahaman yang tinggi terhadap asas standart perusahaan. Dari 37,5 persen responden yang mempunyai pemahaman rendah terhadap asas standar, 16,8 persen mempengaruhi kepuasan kerja yang rendah pada karyawan, sedangkan 76 persen responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap asas standar, 46,6 persen mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sebagian kecil responden mempunyai pemahaman terhadap asas standar rendah dan ini sangat berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula, sedangkan sebaliknya responden yang mempunyai pemahaman tinggi terhadap asas standar akan memberikan

kepuasan yang tinggi pada karyawan. Menurut hasil perhitungan statistik dengan metode Pearson Correlation, koefisien korelasi antara total kepuasan kerja dengan asas standar menunjukkan angka sebesar 0,265, angka tersebut dapat berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup erat. Dalam uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,03, hasil tersebut berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas standar mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil dari α : 0,05. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (asas standar) perusahaan dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.257 pada signikansi 0.003 (lampiran).

Dengan adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut, hal ini membuktikan bahwa pemahaman karyawan atau responden terhadap asas standar yang rendah akan memberikan kepuasan kerja yang rendah pula, demikian juga bila pemahaman responden atau karyawan tinggi terhadap asas standar maka akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

5.2.5. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Penghargaan (Variabel Iklim. 4)

Penghargaan adalah merupakan suatu imbalan yang dapat diperoleh karyawan atas prestasi yang telah dicapai.

Pemberian penghargaan pada karyawan akan dapat memberikan kepuasan tersendiri, karena merasa diperhatikan dan dipacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya menjadi lebih baik. Disamping itu adanya penghargaan dapat memberikan tambahan motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebarakan sebagai berikut :

Tabel 5.9. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Penghargaan (Variable Iklim. 4)

Kepuasan TOTAL	Asas Penghargaan		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	26 (20,6)	32 (25,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	20 (16)	47 (37,6)	67 (53,6)
Total	46 (36,8)	79 (63,2)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Apabila diperhatikan pada tabel 5.9 terlihat bahwa 36,8 persen responden memberikan penilaian terhadap asas penghargaan yang rendah, sedangkan 63,2 persen responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap asas penghargaan. Dari 36,8 persen responden yang memberikan penilaian rendah pada asas penghargaan, 20,8 persen dapat

mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan, sedangkan 63,2 responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap asas penghargaan, 37,6 persen dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.

Dengan data yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, responden yang memberikan penilaian rendah terhadap asas penghargaan maka akan mempengaruhi pula rendahnya kepuasan kerja karyawan, demikian juga pada karyawan yang memiliki penilaian tinggi terhadap asas penghargaan maka mereka pun mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dilihat dari hasil perhitungan statistik dengan metode Pearson Correlation terhadap jawaban responden didalam penelitian ini, koefisien korelasi antara total kepuasan kerja dengan asas penghargaan menunjukkan angka sebesar 0,201, angka ini berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut cukup erat. Dalam uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,025, hasil tersebut berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas penghargaan mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil dari $\alpha : 0,05$. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (asas penghargaan) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.153 pada signifikansi 0.083 (lampiran).

Adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memberikan penilaian pemahaman terhadap aspek penghargaan yang rendah akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah pula, demikian juga yang memiliki pemahaman tinggi akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula.

5.2.6. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Kejelasan Organisasi (Variabel iklim 5)

Untuk dapat menyelenggarakan kegiatan organisasi atau perusahaan yang jelas, harus ada tujuan demi organisasi tersebut, sehingga arah dan sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan dari perusahaan. Kejelasan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang jelas dapat memberikan gambaran atau arah kemana organisasi tersebut akan dibawa, disamping itu kejelasan tujuan dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dapat diperlihatkan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5. 10. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Kejelasan Organisasi (Variable Iklim. 5)

Kepuasan TOTAL	Asas Kejelasan Organisasi		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	28 (22,4)	30 (24)	58 (46,4)
Tinggi (2)	11 (8,8)	56 (44,8)	67 (53,6)
Total	39 (31,2)	86 (68,8)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5.10 tersebut diatas dapat dilihat bahwa 31,2 persen jawaban responden memberikan penilaian terhadap asas kejelasan organisasi yang rendah, sedang 68,8 persen responden memberikan penilaian tinggi pada asas kejelasan organisasi. Dari 31,2 persen responden yang memberikan penilaian terhadap asas kejelasan organisasi yang rendah, 22,4 persennya mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan yang rendah, sedangkan 68,8 persen dari responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap asas kejelasan organisasi, 44,8 persen dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, responden yang memberikan penilaian rendah terhadap asas kejelasan organisasi maka akan mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan, demikian juga karyawan yang memberikan

penilaian tinggi terhadap asas kejelasan organisasi maka akan mempengaruhi pula tingginya kepuasan kerja karyawan.

Menurut hasil perhitungan statistik dengan metode Pearson Correlation terhadap jawaban responden, koefisien korelasi antara total kepuasan kerja dengan asas kejelasan organisasi menunjukkan angka sebesar 0,41, angka ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut cukup erat. Dalam uji signifikansi menunjukkan nilai probabilitas 0,000, hasil ini berarti bahwa hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas kejelasan organisasi adalah signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil $\alpha : 0,05$. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (asas kejelasan organisasi) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.324 pada signifikansi 0.000 (lampiran).

Dengan adanya hubungan yang cukup erat dan signifikan tersebut membuktikan bahwa karyawan yang memberikan penilaian rendah terhadap aspek kejelasan organisasi maka karyawan tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

5.2.7. Hubungan antar Total Kepuasan Kerja dengan Asas Identitas (Variabel Iklim 6)

Asas identitas merupakan persepsi pegawai atau karyawan terhadap rasa memiliki pada perusahaan dimana

karyawan ini kerja. Dengan adanya asas identitas yang tinggi dari para karyawan, hal ini akan memborikan harapan pada kemantapan dan peningkatan pada kinerja perusahaan. Karena karyawan semakin sadar bahwa hidup dan matinya perusahaan sangat tergantung pada karyawan tersebut, sehingga kelangsungan jalannya perusahaan menjadikan perhatian yang utama. Dengan adanya rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, kondisi ini akan menjadikan suatu kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, karena akibat rasa memiliki yang tinggi akan mendorong kemajuan demi perusahaan tersebut dan hasilnya pun untuk kepentingan mereka.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dapat diperlihatkan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5.11. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Identitas (Variable Iklim. 6)

Kepuasan TOTAL	Asas Identitas		Total (persen)
	Rendah 1 (person)	Tinggi 2 (person)	
Rendah (1)	31 (24,8)	27 (21,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	26 (20,8)	41 (32,8)	67 (53,6)
Total	57 (45,6)	68 (54,4)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 5.11 dapat dilihat bahwa 45,6 persen responden memberikan penilaian rendah terhadap asas identitas, sedang hanya 54,4 persen memberikan penilaian tinggi terhadap asas identitas. Dari 45,6 persen responden atau karyawan yang memberikan nilai rendah terhadap asas identitas tersebut, 24,8 persen mempengaruhi pada total kepuasan kerja karyawan yang rendah, sedangkan 54,4 persen responden yang memberikan penilaian tinggi terhadap pemahaman asas identitas ini, 32,8 persen dapat mempengaruhi pada total kepuasan kerja karyawan tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penilaian responden yang rendah terhadap asas identitas ini akan sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang rendah pula, sedangkan penilaian responden yang tinggi terhadap asas identitas akan berpengaruh pada tingginya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada perhitungan uji statistik dengan menggunakan metode Pearson Correlation, koefisien korelasi memberikan angka sebesar 0,421, hal ini berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas identitas mempunyai hubungan yang cukup erat. Kemudian dari uji signifikansi diperoleh bahwa nilai probabilitas 0,000, hasil ini berarti bahwa antara kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil dari pada α : 0,05. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan

bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (azas identitas) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.145 pada signifikansi 0.101 (lampiran).

5.2.8. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan asas kehangatan dan dukungan (variabel iklim 7)

Dukungan atau dorongan dari seorang manager kepada karyawan kadang-kadang dapat memberikan suatu nilai positif dalam menjalankan tugasnya. Namun tidak semua karyawan dapat mempunyai perasaan seperti itu. Pada umumnya karyawan akan lebih merasa aman dan diperhatikan bila ada sentuhan dorongan atau dukungan dari atasan atau manager karena mereka merasa bahwa apa yang dijalankannya sudah sesuai dengan apa yang diinginkan dari manager tersebut. Hal ini juga akan menimbulkan rasa kepercayaan diri dan rasa kepuasan yang tinggi.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dapat diperlihatkan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5.12. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Kehangatan dan dukungan (Variable Iklim 7)

Kepuasan TOTAL	Asas Kehangatan dan dukungan		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	31 (24,4)	27 (21,6)	58 (46,4)
Tinggi (2)	20 (16)	47 (37,6)	67 (53,6)
Total	51 (40,8)	74 (59,2)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Bila diperhatikan pada tabel 5.12 dapat dinyatakan bahwa 40,8 persen responden memberikan penilaian terhadap asas kehangatan dan dukungan yang rendah , sedang 59,2 persen memberikan penilaian yang tinggi dari kehangatan dan dukungan ini. Dari 40,8 persen yang memberikan penilaian rendah pada asas kehangatan dan dukungan , 24,4 persen memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang rendah pula, sedang 59,2 yang memberikan penilaian rang tinggi terhadap asas kehangatan dan dukungan , 37,6 persen berpengaruh pada tingginya kepuasan kerja karyawan. Dari hal ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa tinggi rendahnya pemahaman penilaian terhadap asas dukungan dan kehangatan pimpinan sangat berpengaruh pula terhadap tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik terhadap jawaban responden dengan menggunakan metode Pearson Correlation, koefisien korelasi menunjukkan angka 0,397. Angka ini berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas dukungan dan kehangatan mempunyai hubungan yang cukup erat. Sedangkan pada uji signifikansi diperoleh bahwa nilai probabilitas 0,000, hasil ini berarti bahwa antara kedua variabel mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil dari pada $\alpha : 0,05$. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (asas kehangatan dan dukungan) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.233 pada signifikansi 0.007 (lampiran).

5.2.9. Hubungan antara total kepuasan kerja dengan asas Resiko (variabel iklim 8)

Dalam melaksanakan tugas baik karyawan maupun pimpinan atau manager tidak pernah lepas dari suatu resiko, apakah resiko itu berat atau ringan. Resiko dalam menjalankan tugas merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh semua karyawan. Biasanya orang yang senang menghadapi resiko atau tantangan merupakan orang yang sukses dalam pekerjaannya, karena hikmah yang dikandung pada semua kesuksesan dalam menghadapi semua resiko atau tantangan, hal ini akan mempunyai kepuasan batin

tersendiri pada orang atau karyawan tersebut. Semakin banyak bisa menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi maka semakin tinggi pula kepuasan yang mereka dapatkan.

Dari hasil cross tabulasi data yang diperoleh dari jawaban responden dalam penelitian ini dapat diperlihatkan sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5. 13. Hubungan antara Total Kepuasan Kerja dengan Asas Resiko (Variable Iklim. 8)

Kepuasan TOTAL	Asas Resiko		Total (persen)
	Rendah 1 (persen)	Tinggi 2 (persen)	
Rendah (1)	37 (29,6)	21 (16,8)	58 (46,4)
Tinggi (2)	24 (19,2)	43 (34,4)	67 (53,6)
Total	61 (48,8)	64 (51,2)	125 (100)

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 5.13 tersebut terlihat bahwa 48,8 persen responden memberikan penilaian rendah pada asas resiko, sedangkan 51,2 persen jawaban responden memberikan nilai tinggi terhadap asas resiko yang dihadapi karyawan. Dari 48,8 persen responden memberikan jawaban rendah pada asas resiko, 22,4 persen dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja karyawan rendah, sedangkan 51,2 persen yang memberikan penilaian tinggi terhadap asas resiko, 34,4 persen dapat mempengaruhi total kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula. Dari data tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa karyawan yang memberikan nilai rendah

terhadap asas resiko maka kepuasan kerjapun menjadi rendah, tetapi karyawan yang memberikan nilai tinggi pada asas resiko akan tinggi pula kepuasan kerja yang didapat.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik terhadap jawaban responden dengan menggunakan metode pearson correlation, koefisien korelasi menunjukkan angka 0,205. Angka tersebut berarti hubungan antara kedua variabel tersebut cukup erat. Sedangkan pada uji signifikansi diperoleh bahwa nilai probabilitas 0,025, angka ini berarti bahwa antara total kepuasan kerja dengan asas resiko mempunyai hubungan yang signifikan karena nilai probabilitas lebih kecil dari pada α : 0,05. Dilihat dari hasil perhitungan X^2 maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan dalam iklim (azas resiko) perusahaan, dimana nilai koefisien kontigensi sebesar 0.269 pada signifikansi 0.002 (lampiran). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa total kepuasan kerja karyawan pada PT. Poliplas Indah Sejahtera Bagian Pabrikasi mempunyai hubungan yang erat dengan asas resiko, hal ini membuktikan bahwa keberhasilan karyawan dalam menghadapi resiko dalam menjalankan tugasnya akan memberikan kepuasan kerja tersendiri pada karyawan.

5.3. Implikasi Strategi

Implikasi manajerial yang dapat diterapkan didasarkan pada hasil uji statistik yang telah dilakukan. Dari uji statistik yang ada dapat terlihat faktor-faktor manaj saja yang mempunyai hubungan erat didalam meningkatkan kinerja perusahaan. Koefisien yang tinggi dan signifikan dari faktor tertentu dapat digunakan sebagai prioritas di dalam perbaikan kebijakan manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan di PT Poliplas Indah Sejahtera. Berdasarkan pada hasil data perhitungan statistik yang dilakukan implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah :

Untuk stratigrafi demografi perbedaan jenis kelamin dan tingkat pendidikan karyawan tidak menunjukkan adanya perbedaan tingkat kepuasan kerjanya, manager dapat merekrut pegawai dengan tidak mempertimbangkan jenis kelamin dan pendidikan. Sedangkan untuk usia dan masa kerja karyawan merupakan faktor yang sangat perlu dipertimbangkan karena berperan di dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan untuk iklim perusahaan terdapat lima azas yang cukup berperan di dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, sedangkan tiga azas kurang berpengaruh, sebagaimana dijelaskan berikut :

1. Asas Tanggung jawab

Manajer atau atasan hendaknya tetap memelihara dan menumpuk tanggung jawab yang selama ini telah dilakukan oleh para karyawan. Pemberian kepercayaan penuh selama ini menjadikan kunci

keberhasilan dalam menanamkan rasa tanggung jawab karyawan. Asas tanggung jawab mempunyai korolasi yang paling kuat dibandingkan asas yang lain.

2. Asas penghargaan

Penghargaan yang ada terhadap karyawan baik dalam pemberian bonus maupun penghargaan lain yang dipandang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini. Untuk itu perlu dipertahankan dan bila perlu manager dapat meningkatkannya.

3. Asas resiko

Pada umumnya karyawan dapat menyadari terhadap resiko yang terjadi dalam menjalankan tugasnya, kesadaran yang ada ini sedapat mungkin selalu diarahkan oleh manager agar tetap terjaga dan terbina terus.

4. Asas struktur

Meskipun asas struktur pada saat ini dapat dipahami secara baik namun atasan atau manager hendaknya selalu mengevaluasi sehingga aturan atau ketentuan yang sudah tidak relevan atau cocok karena adanya perkembangan dan penambahan waktu dapat secara cepat dapat disesuaikan tanpa menimbulkan suatu gejolak yang baru.

5. Asas standar

Hasil kerja yang didapat dari karyawan selama ini telah sesuai dengan yang dihayakan perusahaan. Kebijakan untuk mempertahankan ini perlu dilakukan oleh pimpinan atau atasan.

Di samping asas-asas yang mempunyai ikatan kuat atau erat masih terdapat tiga faktor atau asas yang sangat berpengaruh tetapi mempunyai korelasi yang lemah, adapun ketiga faktor tersebut adalah :

1. Asas kebijakan organisasi

Meskipun organisasi telah ada namun sosialisasi kepada karyawan yang belum dapat sepenuhnya terjangkau sehingga memberikan gambaran yang tidak jelas terhadap tujuan yang akan dicapai.

2. Asas identitas

Sebagian karyawan belum mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga mereka hanya menjalankan tugas-tugas saja tanpa menyadari efek akibat yang ditimbulkan. Hal ini perlu ada kebijakan dalam rangka menyadarkan pada karyawan tersebut.

3. Asas kehangatan dan dukungan

Karyawan merasa belum sepenuhnya mendapatkan dukungan atasan atau pimpinan, sehingga mereka seolah-olah bekerja sendiri

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara karakteristik demografi dengan kepuasan kerja semuanya dapat diterima, untuk jenis kelamin dan pendidikan dapat diterima dengan signifikansinya 0.699 dan 0.994. Sedangkan untuk masa kerja dan usia dapat diterima dengan signifikansinya 0.01 dan 0.001.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja total dengan iklim pekerjaan total dapat diterima oleh hasil penelitian karena variabel-variabel total kepuasan kerja mempunyai hubungan yang cukup erat dan signifikan dengan variabel-variabel pada total iklim perusahaan. Dari hasil perhitungan secara statistik dengan metode Pearson Corelation, Koefisien Korelasi menunjukkan angka sebesar 0,466, berarti hubungannya cukup erat. Dan Signifikansi karena nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari $\alpha : 0,05$.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara total variabel kepuasan kerja dengan variabel-variabel dalam iklim perusahaan dapat diterima oleh hasil penelitian. Data tersebut dapat dilihat dari uji statistik pada tingkat $\alpha : 0,05$ (5%) menunjukkan bahwa nilai signifikan (2 tailed) sebagai berikut :

a. Asas Struktur	=	0,001
b. Asas Tanggung Jawab	=	0,027
c. Asas Standar	=	0,003
d. Asas Penghargaan	=	0,025
e. Asas Kejelasan Organisasi	=	0,000
f. Asas Identitas	=	0,000
g. Asas kehangatan dan dukungan	=	0,000
h. Asas Resiko	=	0,022

Dengan demikian, nilai 2 - tailed pada semua variabel iklim perusahaan lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, sehingga semua variabel signifikan.

1. Meskipun semua variabel-variabel iklim perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun berdasarkan urutan prioritas berdasarkan ranking dari hasil penelitian adalah variabel asas kejelasan organisasi, kemudian diikuti asas identitas, asas kehangatan dan dukungan, asas struktur, asas standar, asas resiko, asas penghargaan dan asas tanggungjawab.

6.2 Saran

Untuk dapat menjaga tetap berlangsungnya suasana atau kondisi perusahaan yang telah berjalan baik ini perlu diadakan peningkatan perbaikan kebijakan-kebijakan agar kinerja dari karyawan tidak menurun sehingga tidak mengganggu proses produksi atau

operasional di PT. Poliplas Indah Sejahtera. Untuk itu saran yang disampaikan pada perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan agar pimpinan memperhatikan karakteristik demografi khususnya dalam rekrutmen/ penerimaan pegawai karena sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja.
2. Tetap menjaga kondisi perusahaan yang telah berjalan baik dengan memperhatikan pada faktor-faktor iklim perusahaan yang sangat berperan di dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan seperti:
 - .- Asas Tanggung jawab
Pemberian kepercayaan penuh yang ada selama ini menumbuhkan rasa tanggung jawab pada karyawan.
 - .- Asas Penghargaan
Penghargaan yang ada pada karyawan selama ini dipandang cukup memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan.
 - .- Asas Resiko
Kesadaran karyawan akan resiko dalam menjalankan tugasnya agar tetap terjaga dan terbina secara terus menerus.
 - .- Asas Struktur
Pimpinan hendaknya selalu melakukan evaluasi terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.

.- Asas Standar

Penghargaan terhadap hasil kerja yang ada selama ini perlu dipertahankan karena sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Noor. *Analisis Hubungan Antara Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*, MM UGM, Yogyakarta, 1995.
- Cherrington, David. J, *Organizational Behavior*, New York, Allyn & Bacon, 1985.
- Devis K. and Newstorm J.W. *Human Behavior at work 8 th ad MC. Graw Hill International Edition Series*, Mc Graw Hill Book Campany, Singapore. 1989.
- Dessler, Gary . *Organization and Management*, Virginia Reston Publishing Campany, Inc. 1982
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1995.
- Herzberg, F. *Work and The Nature of Man*, Cleveland World Publishing, 1966.
- Luthan. Fred, *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw Hill, 1996.
- Michael A, Seri Pedoman Manajemen " *A Handbook of Human Resource Management* ", PT. Gramedia Asri Media, Jakarta, 1994.
- Robbins, Stephens P. *Organizational Behavior*. Englewood Clift Prentiee Hall Inf, Inc. 1993.
- Robbins, Stephens, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*, Jilid I Ed Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta, 1996
- Siegel, Sidney, *Statistik Non Parametik Untuk Ilmu – Ilmu Sosial*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1992.
- Singarimbun, Masri. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES, 1991.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN, 1995.
- Siswanto, Bedjo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru, 1989.

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1992.

Soewarno, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sri Rejeki Isman Textil*, MM UNDIP, Semarang 1998.

Steer Richard, M. *Efektivitas Organisasi*. Seri Managemen No. 47 Jakarta, Erlangga, 1985.

Winarto, *Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Kusuma Randy Mertajaya*, MM UGM, Yogyakarta, 1995.

KUESIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : - Isilah dengan huruf yang jelas pada titik-titik dibawah ini
 - Berilah tanda silang (X) pada salah satu kotak jawaban, yang menurut saudara sesuai.

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Agama :
5. Pendidikan - : SD SLTP SLTA PT
Terakhir
6. Departemen :
7. Jabatan :
8. Masa Kerja :

II. PERTANYAAN PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN

Petunjuk : - Pilihlah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak nomor yang menurut penilaian saudara paling sesuai (Cocok).
 dengan keterangan :

1. Sangat rendah = SR
2. Rendah = R
3. Tinggi = T
4. Sangat Tinggi = ST

A. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS-ASAS STRUKTUR DALAM PERUSAHAAN.

1. Peraturan-peraturan sehubungan dengan pekerjaan saya tidak menimbulkan keburukan pada diri saya. 1 2 3 4
2. Kedisiplinan kerja sangat diperhatikan baik oleh pimpinan maupun karyawan. 1 2 3 4
3. Pengenaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin yang berlaku cukup bijaksana 1 2 3 4

B. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS - ASAS TANGGUNG JAWAB.

1. Karyawan merasa diperhatikan dengan diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan. 1 2 3 4
2. Pengaturan pemberian wewenang / tanggung jawab sangat membantu dalam pembagian tugas. 1 2 3 4
3. Keputusan yang diambil oleh setiap penanggung jawab selalu mendapat dukungan dari atasan. 1 2 3 4

C. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS - ASAS STANDAR DALAM PERUSAHAAN.

1. Secara keseluruhan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat dicapai 1 2 3 4
2. Pimpinan cukup puas terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawannya 1 2 3 4
3. Produk yang dihasilkan oleh karyawan mampu bersaing dengan produk dari perusahaan lain. 1 2 3 4

D. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS - ASAS PENGHARGAAN DALAM PERUSAHAAN.

1. Perusahaan menyediakan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. 1 2 3 4
2. Penghargaan yang diberikan perusahaan sebanding dengan kemampuan prestasinya. 1 2 3 4
3. Perhatian perusahaan terhadap prestasi karyawan mendorong motivasi kerja. 1 2 3 4

E. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS-ASAS KEJELASAN ORGANISASI DALAM PERUSAHAAN.

1. Perusahaan mempunyai tujuan yang jelas dalam pengelolaan. 1 2 3 4
2. Arah dan tujuan perusahaan / organisasi cukup jelas dimengerti oleh karyawan. 1 2 3 4
3. Kebijaksanaan yang diambil / dilaksanakan pimpinan sejalan dengan tujuan perusahaan. 1 2 3 4

F. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS-ASAS IDENTITAS DALAM PERUSAHAAN.

1. Pada umumnya semua karyawan mempunyai rasa memiliki pada perusahaan. 1 2 3 4
2. Adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan dapat mendorong kemajuan perusahaan. 1 2 3 4
3. Akibat rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan tercipta kebersamaan dalam bekerja. 1 2 3 4

G. PENGUKURAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP ASAS-ASAS KEHANGATAN DAN DUKUNGAN.

-
1. Fasilitas yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk membantu kelancaran tugas. 1 2 3 4
2. Pimpinan tidak membedakan fasilitas yang disediakan pada masing-masing unit kerja. 1 2 3 4
3. Pada umumnya karyawan merasa aman dalam melaksanakan tugasnya. 1 2 3 4

H. PENILAIAN IKLIM PERUSAHAAN TERHADAP RESIKO KERJA DI PERUSAHAAN.

-
1. Pada umumnya pimpinan menyadari terhadap resiko bagi bawahan dalam melaksanakan tugas. 1 2 3 4
2. Semua karyawan memahami bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan tentu ada risikonya. 1 2 3 4
3. Perusahaan mengusahakan resiko kerja yang terjadi seminim mungkin. 1 2 3 4

III. PERTANYAAN: PENGUKURAN KEPUASAN KERJA

P e t u n j u k : - Pilihlah pernyataan - pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak nomor yang menurut penilaian saudara paling sesuai (cocok).
dengan keterangan :

1. ST = Sangat Setuju.
2. S = Setuju.
3. TS = Tidak Setuju.
4. STS = Sangat Tidak Setuju.

III. PERTANYAAN PENGUKURAN KEPUASAN KERJA

P e t u n j u k : - Pilihlah pernyataan - pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak nomor yang menurut penilaian saudara paling sesuai (cocok).
dengan keterangan :

1. STS. = Sangat Tidak Setuju.
2. TS = Tidak Setuju.
3. S = Setuju.
4. ST = Sangat Setuju.

A. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PEKERJAAN ITU SENDIRI.

1. Pekerjaan sekarang memuaskan diri saya 1 2 3 4
2. Pekerjaan saya mudah dilakukan. 1 2 3 4
3. Pekerjaan sekarang sudah cocok dengan hati nurani saya. 1 2 3 4

B. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA TERHADAP GAJI

1. Gaji disini sudah memuaskan bagi saya. 1 2 3 4
2. Gaji saya sekarang tidak cukup untuk - kebutuhan saya sebulan. 1 2 3 4
3. Saya merasa gaji disini sudah cocok. 1 2 3 4

C. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PROMOSI

1. Kesempatan karyawan untuk menduduki jabatan selalu terbuka. 1 2 3 4
2. Kenaikan pangkat karyawan selalu tepat waktu. 1 2 3 4
3. Karyawan merasa diberi kesempatan untuk maju. 1 2 3 4

D. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TEMAN KERJA

1. Hubungan saya dengan teman - teman sekerja sangat akrab. 1 2 3 4
2. Teman-teman saya saling membantu bila dalam kesulitan. 1 2 3 4
3. Teman kerja saya suka membantu. 1 2 3 4

E. PENGUKURAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ATASAN / PIMPINAN.

1. Pimpinan saya selalu memberi perhatian kepada saya. 1 2 3 4
2. Pimpinan saya mau membantu kesulitan bawahan. 1 2 3 4
3. Hubungan pimpinan dengan karyawan sangat baik. 1 2 3 4