

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. BANK PANIN TBK. SURABAYA**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu*

Sarjana Pendidikan IPS (S.Pd)

Oleh:

**Dewi Kurniasari
NIM: 04110123**



**PROGAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN IPS
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
OKTOBER 2008**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. BANK PANIN TBK
SURABAYA**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh Dewi Kurniasari (04110123)
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 Oktober 2008
dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)
pada tanggal 22 Oktober 2008

Panitia Ujian

Ketua Sidang,

Kusumadyah Dewi, MAB

Penguji Utama,

Abdul Basith, M.Si

NIP. 150 327 264

Sekretaris Sidang,

Drs. Moh. Yunus, M.si

NIP. 150 276 940

Pembimbing,

Kusumadyah Dewi, MAB

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Prof. Dr. H. M. Djunaidi Ghony

NIP. 150 042 031

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
PT. BANK PANIN TBK. SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Dewi Kuriniasari
NIM: 04110123

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Kusumadyah Dewi, MAB

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan IPS

M. Yunus, M.Si

NIP. 150276940

MOTTO

إن الله كتب الاحسان على كل شيء (رواه مسلم)

“Allah SWT mewajibkan kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu” (HR. Muslim)



PERSEMBAHAN

Puji syukur tak terhingga atas rahmat yang telah dianugerahkan Allah SWT hingga satu tanggung jawab telah terselesaikan, sebuah karya yang tercipta dalam cinta dan kasih sayang dari kesetiaan hati yang paling dalam sungguh salah satu surga berada di sekeliling orang-orang yang kita sayangi dan menyayangi kita, buah karya ini kupersembahkan untuk:

Sepasang mutiara hati yang memancarkan sinar cinta kasih dan sayang yang tak pernah usai, yang telah mengayomi dan mengasihi setulus hati, sebening dan sesuci cinta kasih ayahanda Sukadi dan ibunda Ri'ah tercinta Jazakumullah
Khoiron Jaza

Spesial buat dosen pembimbingku ibu Kusumadyah dewi, MAB yang senantiasa membimbingku dengan ikhlas dan penuh kesabaran jazakumullah khiron jaza'tanpa beliau mungkin skripsi ini tidak akan selesai dan tidak ada artinya

Ke tiga kakak-ku yang selalu memberikan dukungan dan moril terkhusus mbak tatik yang selalu memberi motivasi dan dukungan kepada ananda thank you very much you are my best sister and my Inspiration.

Ke lima keponakaanku Ananda Alif, Ulhaq, Jundi, Syahida, dan Yasmin yang selalu memberi warna dan keceriaan dalam hidupku I love you all

Sahabat-sahabatku Anis, Nana, Nisa', aiNa, juNet yang senantiasa menemani ananda dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu menemani ananda hingga karya ini terselesaikan Arigatho Gozhaimaz kalian adalah semangatku.

Kusumadyah Dewi, MAB

Dosen Fakultas Tarbiyah

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Dewi Kurniasari

12 Oktober 2005

Lampiran : 5 eklempar

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang

di

Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sesudah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Hastim Rosiana

NIM : 04130011

Jurusan : Pendidikan IPS

Judul Skripsi : **Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Bank Panin Tbk Surabaya**

Maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diuji.

Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,

Kusumadyah Dewi, MAB

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh keserjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Malang, 16 Oktober 2008

Penulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'alamin segala puji hanya bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam, sebagai pencipta dan pengatur dalam kehidupan kita. Yang telah menaburkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga kita selalu tetap dalam lindungan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau Nabi akhiru zaman rasul pembawa rahmat bagi seluruh alam Muhammad SAW, keluarga beliau, sahabat dan orang-orang yang senantiasa berjuang *li istinafi hayati al-Islam*.

Dengan terselesaikannya skripsi ini tak lepas dari dukungan dan peran semua pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan rangkaian terimakasih dengan tulus teriring do'a *jazzakumullah khairan katsiran* kepada:

1. Bapak dan Ibu atas dukungan dan dorongan dari beliau, baik itu material maupun spiritual yang selalu memberikan motivasi, do'a, dan cinta kasih yang tulus. Serta seluruh keluarga besar yang sangat saya banggakan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djunaidi Ghony, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Malang.
4. Bapak Moh Yunus, M. Si, selaku Ketua Jurusan IPS UIN Malang
5. Ibu Kusumadyah Dewi, MAB. selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi penulis.

6. Bapak Ir.Supriadi selaku manajer Oprasional beserta seluruh karyawan Bank Panin Tbk Surabaya yang telah memberikan kesempatan dan bantuannya selama penelitian ini dilakukan.
7. Ibu Nur Aini Al. Mascaty, ustaza Hijriatun, dan seluruh ustad ustaza pesma Firdaus Malang serta murobiku yang telah memberi banyak ilmu pada penulis jazakumullah khoiron jaza'
8. Sahabat-sahabatku Mbak Nisa', Mbak Anis, Mbak Nana', Dek Yunita yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan moril bagi penulis Arigatho Gozhaimas
9. Teman-teman seperjuangan di kampus UIN Malang Jurusan Pendidikan IPS angkatan 2004, teman-teman kosan Ampel 15, serta teman-teman di Pesma Firdaus terimakasih atas semuanya.
10. Semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu disini, yang memberikan saran dan pemikiran sehingga penulisan ini menjadi lebih baik.

Dengan segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis dalam menyusun skripsi ini, maka kami mohon saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak, yang penulis harapkan demi perbaikan selanjutnya. Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca semua khususnya bagi penulis. Amin.

Malang, 16 oktober 2008

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 4.1 Distribusi Responden Variabel Faktor Sosial	72
Tabel 4.2 Distribusi Responden Variabel Faktor Psikologis	74
Tabel 4.3 Distribusi Responden Variabel Fisik	76
Tabel 4.4 Distribusi Responden Variabel Finansial.....	79
Tabel 4.5 Distribusi Responden Variabel Produktivitas Karyawan.....	81
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X.....	85
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y.....	86
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Tabel Distribusi Responden
- Lampiran II : Riliability Stastistic
- Lampiran III : Model Summary
- Lampiran IV : Anova
- Lampiran V : Kuisisioner
- Lampiran VI : Surat Permohonan Penelitian dari Fakultas Tarbiyah
- Lampiran VII : Surat Keterangan Penelitian dari PT. Bank Panin Tbk
Surabaya
- Lampiran VIII : Bukti Konsultasi
- Lampiran IX : Hasil Wawancara

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Nota Dinas.....	vii
Halaman Pernyataan	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Daftar Isi	xiii
Abstrak.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Hipotesa Penelitian.....	8

F. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
G. Batasan Penelitian.....	10
H. Definisi Operasional.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Kajian Empiris Penelitian Terdahulu.....	12
B. Kajian Teoritis.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2. Kebutuhan	18
3. Kepuasan Kerja	25
4. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	26
5. Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja.....	33
6. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	35
7. Pentingnya Kepuasan Kerja	41
8. Produktivitas Kerja.....	43
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	43
b. Pentingnya Produktivitas Kerja.....	45
c. Teori-Teori Produktivitas Kerja	47
d. Indikator-Indikator Produktivitas Kerja.....	49

BAB II METODE PENELITIAN.....	51
A. Rancangan Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian	52
C. Pendekatan dan Jenis Penelitian	52
D. Populasi dan Sampel.....	53
E. Sumber Data	54
F. Instrumen Penelitian.....	55
G. Pengumpulan Data.....	56
H. Identifikasi Variabel	57
I. Model Analisis Data	59
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
a. Uji Validitas	59
b. Reliabilitas	60
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
3. Pengujian Hipotesis.....	61
a. Uji T.....	61
b. Uji F.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	64
A. Gambaran Umum Perusahaan	64
1. Sejarah Perusahaan.....	64
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	65
3. Ruang Lingkup Kerja Perusahaan	66

a. Strategi Perusahaan	66
b. Tata Tertib Perusahaan.....	67
4. Struktur Organisasi	68
B. Hasil Penelitian.....	69
1. Pengumpulan Data	69
2. Pengolahan Data.....	71
a. Diskripsi Data.....	72
b. Uji Validitas dan Reliabilitas	84
1) Uji Validitas	84
2) Uji Reliabilitas	86
c. Analisis Regresi Linier Berganda	88
d. Pengujian Hipotesis.....	89
1) Uji t	89
2) Uji F	92
BAB V PEMBAHASAN.....	94
A. PEMBAHASAN.....	94
1. Pengaruh Secara Parsial	94
a. Faktor Sosial	94
b. Faktor Psikologis	96
c. Faktor Fisik	98
d. Faktor Finansial	100

2. Pengaruh Secara Simultan	102
B. Rekomendasi dan Kontribusi Hasil Penelitian	103
BAB VI PENUTUP.....	106
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	109
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



ABSTRAK

Dewi Kurniasari, 2008. Pengaruh Faktor-Faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya. Skripsi. Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Tarbiyah. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Dosen Pembimbing Kusumadyah Dewi, MAB

Produktivitas kerja dalam perusahaan sangatlah penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya adalah dengan memperhatikan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Untuk memenuhi hal tersebut manajer perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpenuhi, diantara faktor tersebut adalah faktor sosial, faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor finansial. Dalam hal ini, diharapkan para manajer senantiasa memperhatikan kebutuhan dan kemauan karyawan, jadi karyawan akan merasa puas dan senang ketika bekerja di perusahaan tersebut, sehingga diharapkan karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan faktor sosial, psikologis, fisik, dan finansial kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan faktor sosial, psikologis, fisik, dan finansial terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan adakah pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 30 responden dari populasi karyawan sebesar 150 karyawan. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan skunder dengan metode pengumpulan data observasi, kuisioner, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan realibilitas, sedangkan analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan Uji t.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan empat faktor kepuasan kerja yaitu faktor sosial, faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor finansial terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung $> .F$ tabel sebesar $4.184 > 3,007$. Secara parsial diketahui faktor sosial (x1) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $< t$ tabel sebesar $-1,804 < 2,120$, faktor psikologis (x2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2.665 > 2,120$, faktor fisik (x3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2.830 > 2,120$, dan faktor finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar $-2.675 < 2,120$.

Kesimpulan yang bisa ditarik dalam penelitian ini adalah faktor fisik kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan faktor sosial dan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, oleh karena itu hendaknya setiap karyawan menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga akan terwujud hubungan sosial intern dan ekstern karyawan yang baik. Untuk faktor finansial perusahaan hendaknya mengembangkan *performen*-nya dan didukung oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Selain itu, perusahaan hendaknya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, tunjangan-tunjangan karyawan.

Kata kunci: *Produktivitas karyawan, Faktor sosial, Faktor psikologis, Faktor Fisik, Faktor Finansial.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi perusahaan, baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya dengan didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan sesuai dengan harapan perusahaan tanpa diwarnai dengan rasa kecemasan dan kekecewaan.

Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal adalah dengan melakukan satu sistem rekrutmen yang baik. Namun, setelah perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta memotivasi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik agar dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan.

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, seleksi, tes, penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian/pemensiunan sumber daya manusia dan organisasi”.¹

Dapat diketahui bahwasanya setiap manusia sebagai sumber organisasi memiliki sikap, perilaku dan keinginan serta kebutuhan yang berbeda-beda, yang apabila terpenuhi akan memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

¹ A. Sihatong, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Pradnyan Paramita, 2007), hlm.1

Keinginan dan harapan karyawan tersebut dapat diketahui melalui tingkat kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Begitu halnya dengan perusahaan, apakah perusahaan sudah memberikan sesuai dengan harapan karyawan atau sebaliknya, agar dalam kinerja tidak diwarnai rasa kecemasan dan kekecewaan, sehingga dalam meningkatkan produktivitas dan tujuan karyawan maupun perusahaan dapat tercapai.

Seorang karyawan memiliki *dedikasi* yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan tersebut bahkan rela berkorban waktu pribadi. Tipe-tipe karyawan tersebut biasanya tidak menganggap pekerjaan sebagai tugas, tetapi menganggap pekerjaan sebagai hobi. Karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan, menyukai pekerjaan tersebut, dan merasa nyaman dalam bekerja.

Keberadaan karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik. Hal tersebut, dapat diketahui dari bentuk kepemimpinan suatu program lembaga ataupun organisasi, dengan kata lain pemimpin suatu lembaga ataupun organisasi memegang peranan penting dalam pemberian kepuasan kerja terhadap karyawan.

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”²

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing. Menurut Schemerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), merupakan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Penyelia (*supevision*) merupakan pemberian penghargaan pada karyawan.
3. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dan atasan.
4. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya peningkatan karir dalam bekerja.
5. Gaji (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak.³

PT. Bank Panin Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu jasa perbankan. Untuk meningkatkan kompetensi Bank Panin, perusahaan senantiasa perlu terus maju secara progresif, dengan menjangkau basis nasabah yang luas dan menetapkan strategi pasar yang tepat perusahaan lebih memahami

² T.Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm.193

³ <http://www.bung-hatta.info/content.php?article.2002>, diakses 13 januari 2007

kebutuhan *financial* para nasabah perubahan yang ada, sehingga perusahaan dapat memberikan solusi yang tepat dan melayani mereka dengan baik.

Unsur utama yang menjadi bahan perhatian penuh bagi Bank Panin adalah peran karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagai karyawan yang memiliki sikap, perilaku, dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan untuk mengetahui keinginan dan harapan karyawan yaitu, dengan cara mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah memenuhi semua kebutuhan karyawan. Setelah semua kebutuhan itu terpenuhi maka barulah timbul rasa puas pada diri karyawan terhadap pekerjaan yang di emban, kemudian dari hal tersebut diharapkan meningkatkan output karyawan yang berupa produktivitas kerja. Sehingga tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan. Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan sebagai pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).⁴

Produktivitas juga dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang menciptakan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mengusahaka hari esok yang lebih baik dari hari ini.

⁴ Vicent Gazperz, *Manajemen Produktivitas Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), hal.220

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan karyawan melalui perbaikan kerja agar nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Ambar T Sulistio ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja suatu perusahaan atau instansi yaitu: pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan kebiasaan (*attitude*).

Allah berfirman dalam surat Asy.syamsy ayat: 9, tentang produktivitas yaitu:

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿٩﴾

Artinya: ” Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya.” (Asy Syamsy:9)

Surat ini menjelaskan bahwa setiap orang dianugrahi bakat untuk memperbaiki dan membangun. Manusia yang mampu mempergunakan bakat-bakat itu akan memperoleh (keuntungan) anugrah Allah. Namun, ada juga yang menyia-nyiakan bakatnya, sehingga menderita kemiskinan dan kelapran. Hal tersebut memberikan suatu siapak mental kepada umat Islam yakni kan merasa berdosa jika mengeksploitasi sumber-sumber kekayaan alam tidak dengan cara yang semestinya.

Bertumpu pada beberapa uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. BANK PANIN Tbk. SURABAYA.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor sosial (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya?
2. Apakah faktor psikologis (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya?
3. Apakah faktor fisik (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya?
4. Apakah faktor finansial (X_4) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya?
5. Apakah faktor sosial (X_1), faktor psikologis (X_2), faktor fisik (X_3), dan faktor finansial (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor sosial (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor psikologis (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.
3. Untuk mengetahui faktor fisik (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.
4. Untuk mengetahui faktor finansial (X_4) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.
5. Untuk mengetahui faktor sosial (X_1), faktor psikologi (X_2), faktor fisik (X_3), dan faktor finansial (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka, manfaat yang didapat dari penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan terutama dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu selama studi di jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial UIN Malang, juga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Menjadi bahan perbandingan antara teori-teori yang diterapkan di kampus dengan aplikasi di lapangan.

E. Hipotesa Penelitian

Hipotesa penelitian merupakan jawaban sementara atau kesimpulan yang diambil untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Oleh sebab itu, peneliti memberikan hipotesis:

- 1 Variabel faktor sosial (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya
- 2 Variabel faktor psikologis (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya
- 3 Variabel faktor fisik (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya
- 4 Variabel faktor finansial (X_4) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya
- 5 Variabel faktor sosial (X_1), faktor psikologis (X_2), faktor fisik (X_3), dan faktor finansial (X_4) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT Bank Panin Tbk Surabaya

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini dibahas pada :

Variabel	Sub Variabel	Indikator
1. Faktor-faktor kepuasan kerja (Moh As'ad. Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberty, 2004). Hlm: 115)	faktor sosial	a. Hubungan kerja antar karyawan dalam satu bagian. b. Hubungan kerja antar karyawan yang berbeda bagian. c. Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.
	faktor psikologis	a. Kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki. b. Kesesuaian pekerjaan dengan minat yang dimiliki. c. Kesesuaian pekerjaan dengan bakat yang dimiliki. d. Pengakuan tentang hasil kerja.
	faktor fisik	a. Fasilitas kantor yang diberikan b. Keadaan ruangan kerja. c. Kondisi peralatan kerja. d. Peraturan jam kerja e. Peraturan jam istirahat.
	faktor finansial	a. Besarnya gaji. b. Jaminan sosial. c. Tunjangan-tunjangan. d. Bonus yang diberikan.

<p>2. Produktivitas Kerja (Ambar T Sulistyani. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal: 200)</p>	<p>Produktivitas kerja</p>	<p>a. Pengetahuan. b. Ketrampilan. c. Kemampuan. d. Kebiasaan e. Perilaku.</p>
---	----------------------------	--

G. Batasan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan untuk mengarah pada pembahasan secara proposional, maka perlu dibuat batasan masalah sebagai berikut:

- a. Objek penelitian yang diamati adalah karyawan tetap PT. Bank Panin Surabaya yang terletak di Jl coklat no: 16 Surabaya
- b. Dalam penelitian kepuasan kerja dibatasi pada pendapat karyawan PT. Bank Panin Surabaya.
- c. Untuk menilai kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini digunakan empat faktor utama kepuasan kerja, yaitu: faktor finansial, faktor psikologi, faktor fisik, faktor sosial. Sedangkan untuk menilai produktivitas kerja karyawan digunakan lima indikator yaitu: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kebiasaan, dan perilaku.

H. Definisi operasional

Variabel dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X):
 - a. Faktor Sosial (X1)

Faktor sosial ini berhubungan dengan interaksi sosial karyawan.

b. Faktor Psikologis (X2)

Faktor ini berhubungan dengan masalah kejiwaan atau psikhis karyawan.

c. Faktor Fisik (X3)

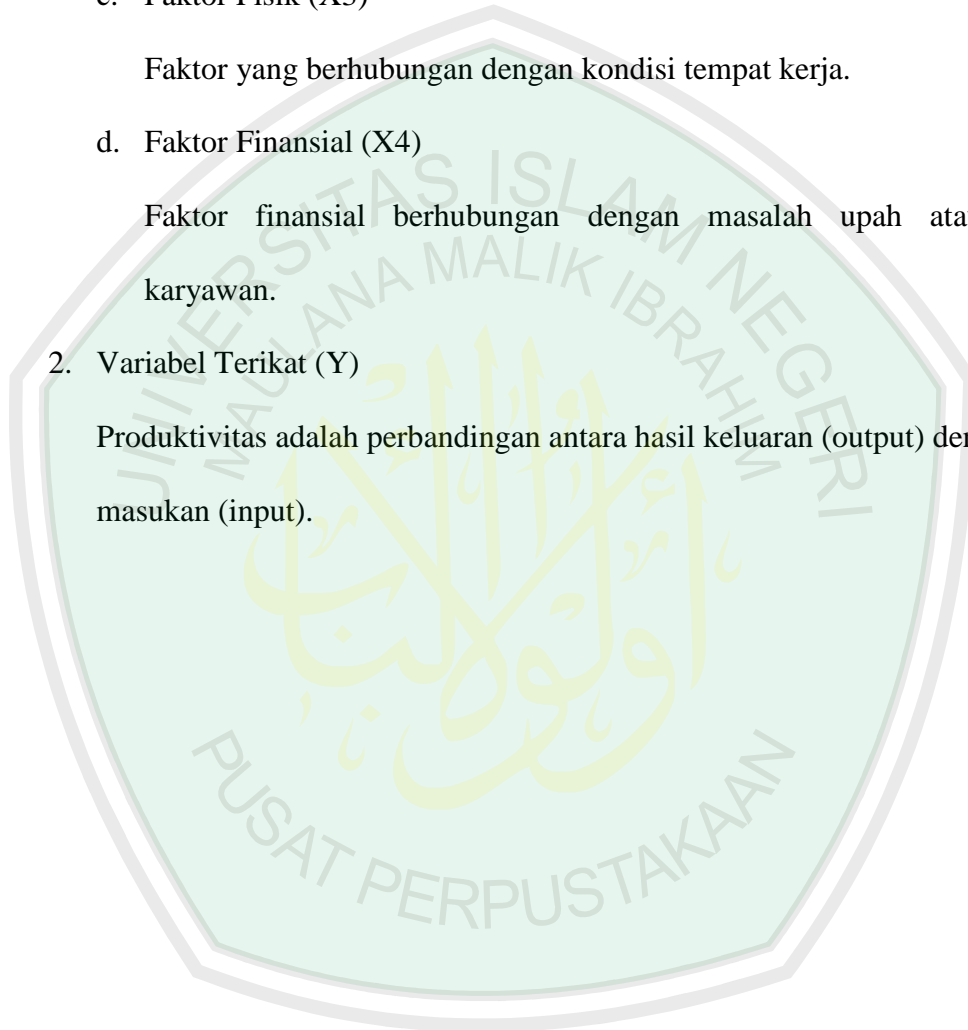
Faktor yang berhubungan dengan kondisi tempat kerja.

d. Faktor Finansial (X4)

Faktor finansial berhubungan dengan masalah upah atau gaji karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input).



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Empiris Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berpikir untuk melakukan penelitian, selain itu juga dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan untuk melakukan penulisan skripsi, Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh taufiq (2005) dan Fitiah Alfa'idah (2007), dalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1	Taufiq (2005)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di kantor cabang perumahan pegadaian Malang	Metode deskriptif kuantitatif.	1. Variabel X: a. Kompensasi (X1) b. Penempatan Kerja (X2) c. Lingkungan kerja (X3) 2. Variabel Y: Kepuasan Kerja	Secara simultan faktor kompensasi, penempatan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja
2	Fitria 2006	Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan	Metode kuantitatif.	1. Variabel X: a. Kepuasan Fisik (X1) b. Kepuasan Finansial	Secara Simultan empat faktor kepuasan kerja berpengaruh simultan

				(X2) c. Kepuasan Sosial (X3) d. Kepuasan Psikologi (X4)	terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara persial empat variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dan variabel faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
				2. Variabel Y: Produktivitas Kerja	

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, sehingga dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad taufiq Ismail pada tahun 2005 dengan judul ” Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di kantor cabang perumahan pegadaian Malang” dengan relasi faktor-faktor kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini digunakan analisis diskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda $R= 0,705$ (positif) yang berarti terdapat hubungan kuat dan signifikan antara faktor kepuasan kerja financial (X1), penempatan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kepuasan kerja (Y). Selain itu, koefisien korelasi

determinasi R^2 adalah sebesar 0,497, nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi finansial (X1), penempatan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) untuk mempengaruhi perubahan pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 49,7 %. Sedangkan dari uji analisis menunjukkan bahwa faktor kompensasi finansial, penempatan kerja, dan lingkungan kerja secara persial mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan diketahui t hitung 2, 258 (X1), 3, 265 (X2), 2,125 (X3) lebih besar dari t tabel sebesar 1,706. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor kompensasi, penempatan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dapat diketahui nilai Fhitung adalah sebesar 8,576 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2, 89

Penelitian yang kedua yang dilakukan sebelumnya oleh Fitriah Alfa'idah pada tahun 2007 dengan judul " Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada Koprasi Agro Niaga Jabung Malang " dengan relasi kepuasan kerja (X) sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen (Y) dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatakan eksplanatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa empat variabel kepuasan kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $12,775 > 3, 76$. Sedangkan secara persial menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada X2 yang memilki nilai t hitung yaitu $- 0,746 < 2,021$ untuk kepuasan finansial (X1) memilki nilai $2,692 > 2, 021$ sedangkan kepuasan sosial (X3) memilki nilai $3,171 > 2, 021$ serta kepuasan psikologi (X4) memilki nilai $2, 2832 > 2, 021$. Dengan demikian, dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa secara simultan empat kepuasan kerja (kepuasan fisik, kepuasan finansial, kepuasan sosial, kepuasan psikologi) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Sedangkan secara persial empat variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap priduktivitas kerja untuk variabel kepuasan fisik (X2) memberikan hasil bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, untuk variabel kepuasan sosial (X3) berpengaruh dominan terhadap produktivutas kerja dengan nilai t hitung $3,171 > t$ tabel $2,021$.

B. Kajian Teoretis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya manusia yang penting bagi manajemen adalah manusia berkedudukan sebagai pegawai, karyawan, buruh, atau pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya yang merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia yang baik agar diperoleh tenga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di era globalisasi sekarang ini dan semakin majunya perkembangan ilmu teknologi, faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha. Meskipun banyak digunakan alat-alat mekanis otomatis namun banyak hal peranan tangan manusia masih diperlukan apalagi untuk berbagai kegiatan yang belum dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan otomatis.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan atau manajer perusahaan adalah bagaimana mengkoordinir atau mengorganisasi sumber daya

manusia yang ada dalam perusahaan agar dapat bekerja berdasarkan fungsi dan tugas masing-masing. Hal ini, diakibatkan karena setiap orang mempunyai watak serta karakter yang berbeda-beda, sifat tersebut dapat dihubungkan oleh dua faktor yaitu lingkungan perusahaan serta sifat yang dibawa sejak lahir. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan pada organisasi perusahaan perlu adanya pengelolaan yang baik dan benar. Disinilah peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting.

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan pengertian yang berbeda, yaitu (1) manajemen adalah suatu kegiatan atau aktivitas atau proses merencana, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.⁵ (2) sumber daya manusia adalah manusia yang memiliki sejumlah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dan bekerja di lingkungan organisasi

Secara umum, manajemen sumber daya manusia, dapat diartikan yaitu “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Banyak pakar dan ilmuwan yang memberikan definisi dari manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Moses N.Kiggudu yaitu:

⁵ Nanang Fatah, Landasan manajemen pendidikan, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hal. 1

” Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.”⁶

Menurut T. Hani Handoko memberikan pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

” Manajemen sumber daya manusia adalah panarikan, pengembangan, seleksi, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.⁷

Menurut Syafaruddin manajemen sumber daya manusia suatu aktivitas manajemen yang berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.⁸

Sedangkan menurut Husain Umar memberikan pengertian tentang sumber daya manusia, menjelaskan

”Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi”.⁹

Menurut pendapat Hariandja: “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat”.

⁶ Ambar T Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal.11

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Persenoalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE. 2001), hal.4

⁸ Syaifudin Alwi, *Manajemeen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE. 2001), hlm.7

⁹ H Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Gramedia: Jakarta, 2000), hlm.3

Definisi dari para ahli tentang manajemen sumber daya manusia dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mencakup empat kegiatan utama, yaitu:

- a. Pengorganisasian yaitu perancangan dan penugasan kelompok,
- b. penyusunan personalia yaitu penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja,
- c. pengarahan yaitu suatu motivasi, kepemimpinan, intergrasi, dan pengelolaan konflik,
- d. pengawasan yaitu mengawasi berbagai kegiatan yang terjadi pada suatu perusahaan.

2. Kebutuhan

Pada hakekatnya bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan. Setiap manusia mempunyai yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Selain itu juga, manifestasi ibadah pada Tuhan-Nya yang sangat diperlukan dalam upaya kepuasan kerja. Selain sebagai kegiatan sosial yang berguna untuk memperhatikan kelangsungan hidup serta kepuasan dalam dirinya dan orang di sekitarnya. Pengertian kerja seperti yang dikutip oleh Moh As'ad menjelaskan bahwa:

” Kerja adalah suatu aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang bertujuan untuk mendapatkan apa yang diinginkan demi untuk mendapatkan kepuasan.”¹⁰

¹⁰ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri* edisi keempat, (Yogyakarta: Liberty. 2004), hal.47

Setiap manusia mempunyai kebutuhan, dorongan faktor dari dalam maupun dari luar sesuai dengan kepentingan masing-masing. Menurut teori kebutuhan Maslow 1954, membagi kebutuhan manusia menjadi dua kelompok utama yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan tumbuh. Kebutuhan dasar sebagaimana namanya berada di bawah posisi kebutuhan tumbuh. Dalam hal ini, kebutuhan dasar dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, seperti makan, pakaian, tempat tinggal,
- b. Kebutuhan psikologis, seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai, kebutuhan untuk dihargai.

Sedangkan kebutuhan tumbuh hierarkinya berada di sebelah atas posisi kebutuhan dasar. Dalam hal ini, kebutuhan dasar dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk mengetahui dan memahami (belajar),
- b. Kebutuhan keindahan,
- c. Kebutuhan aktualisasi diri.¹¹

Selain itu, dalam teori kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Mohammad As'ad membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu:

- a. *Physiological needs* (kebutuhan bersifat biologis)

Kebutuhan yang bersifat biologis misalnya: sandang, pangan, tempat berlindung, sex, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan

¹¹ [HTTP://SUHADINET.WORDPRESS.COM/2008/05/15/TEORI-KEBUTUHAN-MASLOW-PENDIDIKAN-DI-INDONESIA-DAN-UNJUK-RASA-YANG-SANTUN/](http://suhadinet.wordpress.com/2008/05/15/teori-kebutuhan-maslow-pendidikan-di-indonesia-dan-unjuk-rasa-yang-santun/), *DIAKSES 20 MEI 2008*

kebutuhan yang amat primer, karena telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan di bumi.

b. *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman jika dikaitkan dengan kerja, maka dapat dikatakan kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja, harta yang ditinggal sewaktu bekerja dan perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

c. *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Kebutuhan sosial pada hakekatnya menyangkut perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*). Kebutuhan ini, berpengaruh cukup besar terhadap hubungan manusia dalam pekerjaannya, dimana seorang datang ketempat kerja akan merasa senang, datang tepat waktu, disiplin bekerja yang tinggi, bilamana mengetahui orang-orang teman sekerjanya mempunyai dan menunjukkan sikap yang menyenangkan.

d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

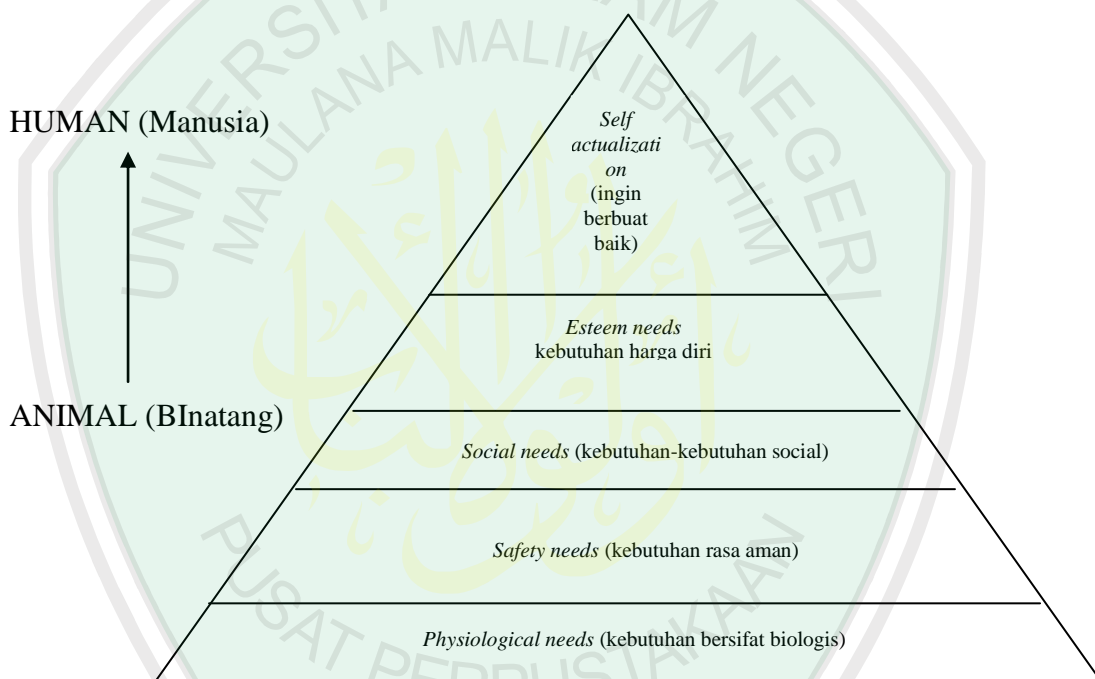
Kebutuhan akan harga diri merupakan kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan dan kemampuan

e. *Self actualization* (ingin berbuat baik)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang tertinggi yang pada hakekatnya merupakan kebutuhan akan kebanggaan diri, ekspresi diri sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil yang luar biasa. Ciri khusus kebutuhan ini adalah

dengan terpenuhinya kebutuhan ini seseorang akan merasa luar biasa akan dirinya. Kebutuhan ini, hanya akan terpenuhi secara tuntas pada orang yang memeperlihatkan bakat yang luar biasa.¹²

Dari penjelasan tersebut dapat diperoleh gambar yang menunjukkan tingkat kebutuhan manusia, yaitu:



Sumber: Kuswadi, Cara mengukur kepuasan karyawan, (Jakarta: Gramedia, 2004), hal.21

Aktualisasi diri (*self-actualization*) berkaitan dengan keinginan atau kebutuhan manusia untuk diakui orang lain tentang kemampuannya dalam mengerjakan sesuatu atau untuk mencapai sukses dalam hal-hal tertentu. Jadi, dapat juga dikatan sebagai keinginan untuk membuktikan kemampuannya berdasarkan potensi diri.

¹² Moh. As'ad, Op.Cit, 2004, hal.49 -50

Untuk mencapai kebutuhan tersebut, karyawan memerlukan faktor-faktor penunjang sebagai motivator, antara lain:

- a. Komunikasi dengan karyawan,
- b. kebebasan berekreasi,
- c. kesempatan belajar dan mengajar,
- d. karyawan sebagai patner (bersama perusahaan untuk mencapai tujuan).

Sesuai dengan teori Maslow tersebut menjelaskan bahwa Manusia bukan binatang dimana manusia selain memerlukan kebutuhan pokok (kebutuhan dasar) yaitu makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan sejenisnya selain itu, manusia juga membutuhkan sesuatu kebutuhan lain yang bersifat non-materiil atau non-fisik yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihargai oleh pihak luar atau kebutuhan yang berhubungan rasa harga diri (*self-esteem*), dan kebutuhan mendapatkan kesempatan untuk membuktikan bahwa dirinya mampu melakukan sesuatu yang berarti dimana merupakan sesuatu yang yang membanggakan menurut dirinya, kebutuhan aktualisasi diri ini disebut juga *self actualization*.

Selain kebutuhan manusia yang sesungguhnya, ada pula kebutuhan yang dapat memotivasi individu dan dapat diklasifikasikan menjadi lima belas kebutuhan intrisik yang nampak pada manusia yang disebut dengan teori kebutuhan Edward (1959) yang dikutip oleh Ruch (1972), yaitu:

- a. *Achivement*, kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

- b. *Deference*, kebutuhan mengikuti pendapat orang lain, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, memuji-muji orang lain, dan menyesuaikan diri dengan kebiasaan.
- c. *Order*, kebutuhan untuk membuat rencana-rencana yang teratur berhubungan dengan kerapian, mengorganisasi secara detail dan cara bicaranya yang menyebabkan dirinya diperhatikan orang lain.
- d. *Exhibition*, kebutuhan untuk menarik perhatian orang lain, berusaha untuk menjadi pusat perhatian. Hal tersebut, tampak dalam tindakan dan cara bicaranya yang menyebabkan dirinya diperhatikan orang lain.
- e. *Autonomi*, kebutuhan untuk mandiri tidak tergantung pada orang lain atau tidak mau diperintah orang lain.
- f. *Affiliation*, kebutuhan untuk menjalin persahabatan orang lain, setia terhadap tamannya, berpartisipasi dalam kelompoknya, suka menulis surat kepada teman-temannya atau langganannya.
- g. *Intropection*, kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, dan menegetahui tingkah laku orang lain.
- h. *Succorance*, kebutuhan untuk mendapatkan bantuan oarng lain atau mendapatkan kasih sayang afeksi dari orang lain.
- i. *Dominance*, kebutuhan untuk bertahan pada pendapatnya, memimpin, dan menguasai orang lain.
- j. *Abasement*, kebutuhan yang menyebabkan individu merasa berdosa apabila ada kesalahan, merasa perlu diberi hukuman apabila tindakan tidanya tidak benar.

- k. *Nurturance*, kebutuhan untuk membantu atau menolong orang lain apabila mereka dalam kesusahan, simpati, dan berbuat baik kepada orang lain.
- l. *Change*, kebutuhan untuk membuat pembaharuan, tidak menyukai hal-hal yang bersifat rutin, senang berpergian, dan membuat pertemuan dengan orang lain
- m. *Edurance*, kebutuhan yang menyebabkan individu bertahan pada suatu pekerjaan sampai selesai dan tidak suka diganggu apabila sedang bekerja.
- n. *Heterosexuality*, kebutuhan yang mendorong aktifitas sosial individu bertahan sampai selesai, dan tidak suka diganggu apabila sedang bekerja.
- o. *Aggression*, kebutuhan untuk mengkritik pendapat orang lain, membantah pendapat orang lain, menyalahkan orang lain dan senang terhadap kekerasan.

Dari beberapa kebutuhan manusia tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan setiap individu sangat bervariasi. Pada suatu organisasi perbankan, industri, maupun pendidikan setiap karyawannya menginginkan semua kebutuhannya dapat dipenuhi sebagai balas jasa terhadap tenaganya yang dipakai untuk tujuan organisasi. Sehingga, saling menguntungkan bagi kedua belah pihak yang saling membutuhkan dengan demikian, akan menjadi efisiensi dan efektifitas pekerjaannya yang mengakibatkan produktivitas kerja semakin meningkat. Jika didalam tubuh suatu organisasi terjadi kekurangan pada salah satu pihak, maka

tujuan organisasi maupun individu karyawan tidak akan tercapai, dikarenakan terjadi ketidak seimbangan kontribusi masing-masing. Pada keadaan tersebut semangat bekerja dan berprestasi akan menurun dan menjurus pada keadaan tidak sehat, sehingga dapat merugikan individu sebagai karyawan, organisasi dan masyarakat pada umumnya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah masalah yang penting dalam individu, organisasi industri, organisasi jasa, organisasi sosial, organisasi politik, dan sebagainya untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan aman yang terdiri dari dua segi yaitu: segi sosial ekonomis dan sosial psikologis. Menurut Tiffin kepuasan kerja adalah berhubungan erat dengan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja antara pemimpin dengan sesama karyawan.¹⁴ Kemudian oleh Blom (1956) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, menurut Hani Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.¹⁵

¹⁴ Moh. As'ad, Op. Cit., 2004, hal. 104

¹⁵ T. Hani Handoko, Op. Cit., 2001, hal.193

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena akan mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

4. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja,

a. Teori ERG

Teori ERG dari Clayton Alderfer menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer dan Maslow berpendapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhan hirarkinya sejalan dengan terpuasnya kebutuhannya. Menurut Alderfer suatu kebutuhan harus terpuaskan terlebih dahulu sebelum tingkat kebutuhan di atasnya muncul. Dalam teori ERG ada tiga kebutuhan manusia, meliputi:

1) Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologis, materil, dan rasa aman seperti kebutuhan akan makan, minum, pakaian, perumahan, dan keamanan. Jika dalam suatu organisasi kebutuhan ini termasuk dalam upah, kondisi kerja, jaminan sosial, dan sebagainya.

2) **Kebutuhan akan keterikatan**

Kebutuhan keterikatan sama dengan kebutuhan sosial dari Maslow yang meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antar pribadi di tempat kerja.

3) **Kebutuhan Pertumbuhan**

Kebutuhan pertumbuhan ini meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang termasuk kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan. Kepuasan atas kebutuhan pertumbuhan oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu tugas tidak hanya ingin menggunakan dan menunjukkan kemampuan secara maksimal, tetapi juga untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan baru.

Selain ketiga kebutuhan tersebut teori ERG didasarkan pada tiga proporsi pokok meliputi:

- 1) Semakin kurang masing-masing tingkat kebutuhan terpuaskan, maka semakin besar keinginan untuk memuaskannya.
- 2) Semakin dipuaskannya tingkat kebutuhan yang lebih rendah, maka semakin besar atau kuat keinginan untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.
- 3) Semakin kurang tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dipuaskan, maka semakin rendah tingkat kebutuhan yang diinginkan (*need frustration*).

b. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja seseorang tergantung antara kesesuaian yang seharusnya (harapan) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya yang diperoleh dari pekerjaan. Dalam teori ini, sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian pekerjaan itu dirasakan. Teori ini lebih memusatkan pada penilaian kepuasan dengan membandingkan dengan diri sendiri.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

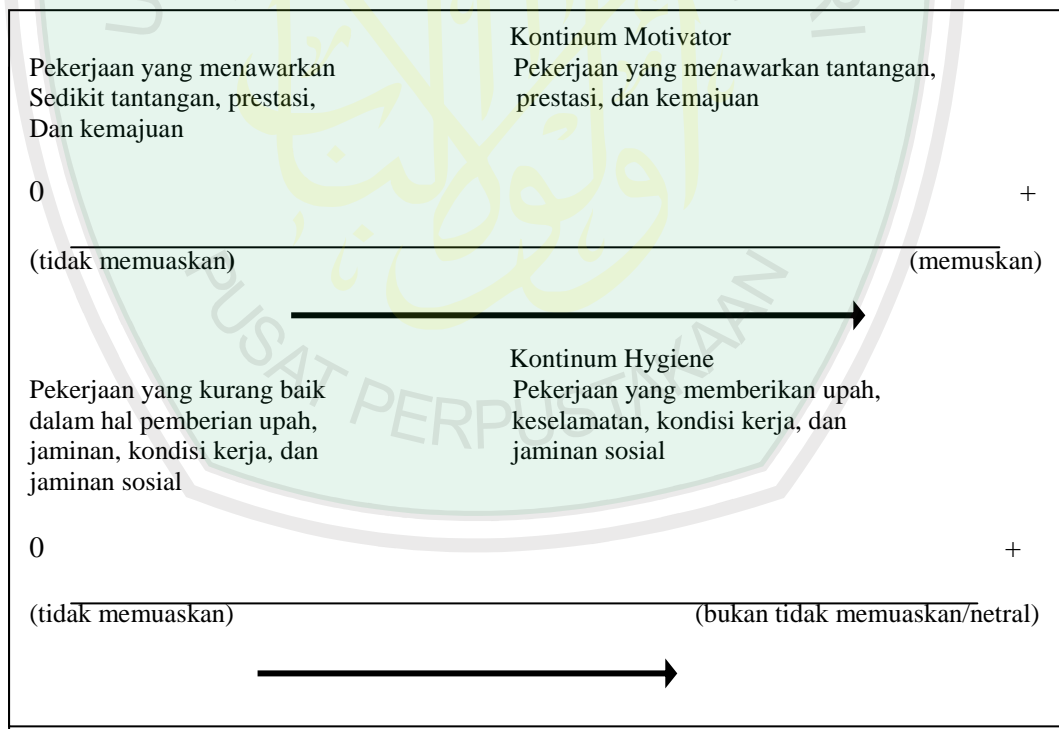
Prinsip teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini adalah bahwa situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada teori dua faktor ini ditemukan oleh Herzberg yang dihasilkan dari hasil penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal, yaitu:

- 1) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini biasa disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors* karena faktor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*) yang meliputi: Gaji, jaminan sosial, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan dan bawahan serta sesama pekerja, dan jaminan sosial.

2) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intirinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut dapat berfungsi sebagai motivator dimana akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi, jika kondisi atau faktor tersebut tidak ada, maka tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas (*satisfiers*). Faktor-faktor pemuas tersebut, meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan - kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Pada teori dua faktor dari hezberg dapat digambarkan, sebgai berikut:



Sumber: Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita. Perilaku Keorganisasian. (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm: 37

Gambar 2.3 tersebut menunjukkan bahwa faktor hygiene atau *disatisfiers* merupakan faktor pencegah yang *esensial* untuk mengurangi adanya

ketidakpuasan. Tidak adanya faktor-faktor tersebut dalam organisasi cenderung menyebabkan adanya ketidakpuasan yang mendalam dan keberadaanya menciptakan suatu keadaan ketidakpuasan pada taraf nol atau bersifat netral. Dengan *hygiene factor* atau faktor keadaan pekerjaan (*job-context*) tidak memotivasi untuk berprestasi lebih baik.

Faktor pemuas atau motivator yang merupakan kondisi kerja intrinsik dapat memotivasi prestasi kerja seseorang. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti tantangan tugas, penghargaan atas hasil kerja, peluang untuk mencapai kemajuan, pertumbuhan pribadi, dan pengembangan yang dapat memotivasi perilaku. Pada teori dua faktor ini memprediksikan bahwa perbaikan dalam motivasi hanya akan nampak jika manajer tidak hanya dipusatkan pada kondisi ekstrinsik pekerjaan tetapi juga pada faktor kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri.¹⁶

d. Teori kebutuhan MC. Cleland

1) Kebutuhan Akan Prestasi

Dari hasil penelitian Mc.Cleland ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi, yaitu:

- a) Orang yang memiliki prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri. Apabila mereka membutuhkan bantuan orang lain, mereka lebih suka memilih orang yang berkompeten daripada sahabatnya.

¹⁶ Indrio Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: BPFE,2000), hal.36

- b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas dan menghitung risikonya.
- c) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas tugas yang telah dikerjakan.

Dalam penelitian tersebut, Mc. Clelland menemukan bahwa uang tidak begitu penting peranannya dalam meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Dari studi yang dilakukan pada teknisi laborat, misalnya karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi rendah tidak akan berprestasi baik tanpa insentif finansial. Studi ini tidak memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Jika karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi sukses, maka karyawan tersebut akan mencari imbalan ekonomi sebagai bukti dari keberhasilannya.

2) Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan baik dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:

- a) Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain,
- b) Mereka cenderung menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungannya,

- c) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan ditempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi juga ada kecenderungan bahwa mereka akan berprestasi lebih baik dalam segala situasi, dimana ada dukungan personal dan moral.

Implikasi terhadap organisasi adalah bahwa manajer dapat menciptakan adanya lingkungan kerja yang kooperatif dan suportif bagi karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi, dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki kebutuhan akan afiliasi rendah seharusnya ditempatkan pada suatu tugas yang memungkinkan mereka bekerja secara independen karena mereka lebih suka bekerja sendiri.

3) Kebutuhan Akan Kekuasaan (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain,
- b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain,

- c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pemimpin dengan bawahan.

Orang-rang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang ke dalam cara berpikirnya. Mereka juga cenderung menempatkan diri sebagai pemimpin dilingkungan aktivitas kelompoknya serta dekat dengan atasan atau pimpinannya.

5. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja.

Adapun hubungan motivasi dan kepuasan kerja adalah, sebagai berikut;

	KEPUASAN	
	TINGGI	RENDAH
M		
O		
TINGGI	Nilai positif bagi organisasi dan pegawai	Nilai positif bagi organisasi dan nilai negative bagi pegawai
T		
I	Nilai negatif bagi organisasi, positif bagi pegawai.	Nilai negatif bagi organisasi dan pegawai
V		
A		
RENDAH		

Gambar 2.4 Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja¹⁷

¹⁷ Sihotang, Op.Cit., hal.244

Pada gambar tersebut dapat disimpulkan, bahwa pada kuadran pertama, menunjukkan pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi dan merupakan keadaan ideal baik bagi majikan maupun bagi pegawai sendiri. Keadaan ini timbul bila sumbangsih yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diharapkan dan layak jadi pegawai.

Pada kuadran kedua dapat dilihat bahwa para pekerja termotivasi untuk bekerja dengan baik, tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan mungkin dapat dijelaskan dengan beberapa alasan. Pekerja mungkin membutuhkan pekerjaan dan uang. Baik uang maupun pekerjaan tergantung pada kinerja yang bagus.

Pada kuadran ketiga terdapat kinerja yang rendah dari pegawai yang puas dengan pekerjaannya. Organisasi memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya, dan karena pegawai tidak mengeluh.

Pada kuadran keempat pegawai tidak bekerja dengan baik dan tidak memperoleh rangsangan yang memuaskan organisasi. Situasi seperti inilah yang akan mendorong keinginan pegawai untuk berhenti atau keputusan organisasi untuk memberhentikan pegawai karena tidak ada manfaat yang akan diperoleh, baik oleh pegawai ataupun oleh majikan pada sisi lain.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa para pekerja yang puas tidak perlu mereka yang produktif atau sebaiknya. Menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh produktivitas yang tinggi dan kualitas kerja memuaskan merupakan suatu usaha keras yang sulit yang memerlukan tindakan badan legislatif dan administratif secara sungguh-sungguh.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh semua karyawan apabila karyawan tersebut dapat merasakan bahwa semua keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Stephen Robins mengemukakan bahwa ada lima faktor atau aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Kerja secara mental dan menantang

Dalam hal ini karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemauan mereka

b. Ganjaran yang pantas

Dalam hal ini, karyawan menginginkan upah dan kebijaksanaan promosi. Upah disini bersifat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas. Sedangkan dalam promosi, karyawan akan merasa puas apabila keputusan promosi yang dibuat manajer dibuat secara adil (*fair and just*).

c. Kondisi kerja yang mendukung

Dalam hal ini karyawan akan lebih senang akan kondisi lingkungan kerja baik sehingga nantinya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan merasa puas.

d. Rekan kerja yang mendukung

Dalam hal ini, karyawan akan puas dan merasa nyaman dalam bekerja apabila hubungan antar karyawan dan hubungan dan perilaku dengan atasan berlangsung baik.¹⁸

Menurut Schermerhorn mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja meliputi:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), merupakan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Penyelia (*supervision*) merupakan pemberian penghargaan pada karyawan,
- c. Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dan atasan,
- d. Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya peningkatan karir dalam bekerja,
- e. Gaji (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak.¹⁹

Sedangkan menurut Harlod E. Burt, mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

- a. Faktor hubungan kerja antar karyawan dan manajer
 - 1) Hubungan kerja antara manajer dan karyawan,
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja,
 - 3) Hubungan sosial karyawan,

¹⁸ <http://www.bung-hatta.info/content.php?article.2002>, diakses 13 januari 2007

¹⁹ Op, cit, artikel 2002

- 4) Sugesti dari teman kerja,
 - 5) Emosi dan situasi.
- b. Faktor Individual
- 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya,
 - 2) Umur pada saat bekerja,
 - 3) Jenis kelamin.
- c. Faktor luar (*extern*)
- 1) Keadaan kerja karyawan,
 - 2) Rekreasi,
 - 3) Pendidikan.²⁰

Pendapat lain mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

a. Kedudukan atau posisi

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaannya yang lebih tinggi akan merasa puas bekerja pada pekerjaannya yang lebih rendah.

b. Pangkat atau golongan

Pada pekerjaan yang berdasarkan yang berdasarkan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu kepada orang lain yang melakukan. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit

²⁰Moh. As'ad, Op. Cit., 2004, hlm: 112

banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku perasaanya.

c. Umur

Dijelaskan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25-30 dan umur 40-45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh dalam kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam kenaikan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin terhadap bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.

Menurut Blom (1956) factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan kerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi pengawasan ketentraman, kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan

terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam kerja, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia. Prilaku adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer (1966) faktot-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tindakan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja,

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria ataupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan nkaryawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.

e. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisoryang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja,

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, kantin, dan tempat parkir,

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja,

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja,

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari beberapa pendapat tersebut, menurut moh as'ad, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan atau berinteraksi sosial baik sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengatur waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang kerja, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesehatan karyawan yang meliputi system besar gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan, dan sebagainya.

7. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik

pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.²¹

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

²¹ T. Hani Handoko. Op. Cit., 2001, hal. 193

8. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan. Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan sebagai pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).²². Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya. Di dalam perusahaan, produktivitas dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektifitas dari penggunaan input atau penggunaan peralatan sarana atau fasilitas produksi dalam perusahaan yang bersangkutan.

Produktivitas dapat juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Misalnya, ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output/input). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kestuan fisik, bentuk dan nilai.²³

Keluar masuknya karyawan adalah penarikan diri secara sukarela dan tidak sukarela dari dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, produktivitas juga

²² Vicent Gazperz. *Op.Cit.*, hal. 220

²³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal.12

diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Prduktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas meningkat berarti performan yang baik akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya.²⁴

Produktivitas adalah suatu sikap mental yang menciptakan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mengusahaka hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung pengertian:

- 1) Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari sekarang,
- 2) Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan,

3) Produksi dan produktivitas merupakan pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan jumlah hasil yng dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produk tersebut.

²⁴ Faustino Cordosa Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Andi, 2003), hal.160

Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian yang relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan masa lalu atau keadaan tempat lain.

b. Pentingnya produktivitas kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang utama dalam proses peningkatan produktivitas. Karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Produktivitas kerja mengandung pengertian-pengertian antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja serta perlunya upaya untuk mengaitkan mutu kehidupan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pendidikan, ketrampilan, kedisiplinan, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, dan sebagainya.

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu:

- 1) Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama,
- 2) Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang,

- 3) Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil,
- 4) Meningkatkan produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut:
 - a) Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi yang lebih baik,
 - b) Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru,
 - c) Meningkatkan standar hidup dan martabat karyawan beserta keluarga,
 - d) Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produksi berarti:

- 1) Meningkatkan pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa atau keperluan hidup sehari-hari. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan akan lebih baik. Selain itu, meningkatnya pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat untuk investasi,
- 2) Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu,
- 3) Meningkatnya keinginan berprestasi dan memotivasi kerja.

c. Teori-teori produktivitas kerja

Dalam hal ini produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu:

1) Investasi

Komponen pokok dari investasi ialah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha. Namun modal kerja saja tidak cukup, jadi harus ditambah dengan komponen teknologi, agar berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemampuan pembangunan nasional di tingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan dengan penguasaan teknologi ini ialah adanya riset, melalui riset maka, akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Oleh karena itu, perpaduan antara modal teknologi dengan riset akan membawa perusahaan berkembang dengan dan dengan perkembangan itu maka outputnya akan bertambah pula.

2) Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang lain untuk bekerja, sehingga tujuan akan tercapai dengan baik. Hal-hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung

dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi, seperti proses produksi distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi berjalan dengan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan latihan dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga yang memiliki *skill* tinggi yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek manjerial.

a) *Technical Skill*

Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis

b) *Managerial Skill*

Kemampuan dan ketrampilan dalam bidang manajemen tertentu mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

3) Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitanya dengan faktor-faktor tenaga kerja adalah:

- a) Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitasnya, dan masa depannya.
- b) Hubungan yang serasi dan harmonis dalam suasana keerbukaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada. Pendekatan umum (bukan definisi) menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek.

d. Indikator-indikator produktivitas kerja

Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi seseorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif
- 2) Keterampilan (*skills*), merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan dan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.
- 3) Kemampuan (*abilities*), terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai dimana memiliki kapasitas atau sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

- 4) Kebiasaan/sikap (*attitude*), keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya
- 5) Perilaku (*behavior*), keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.²⁵



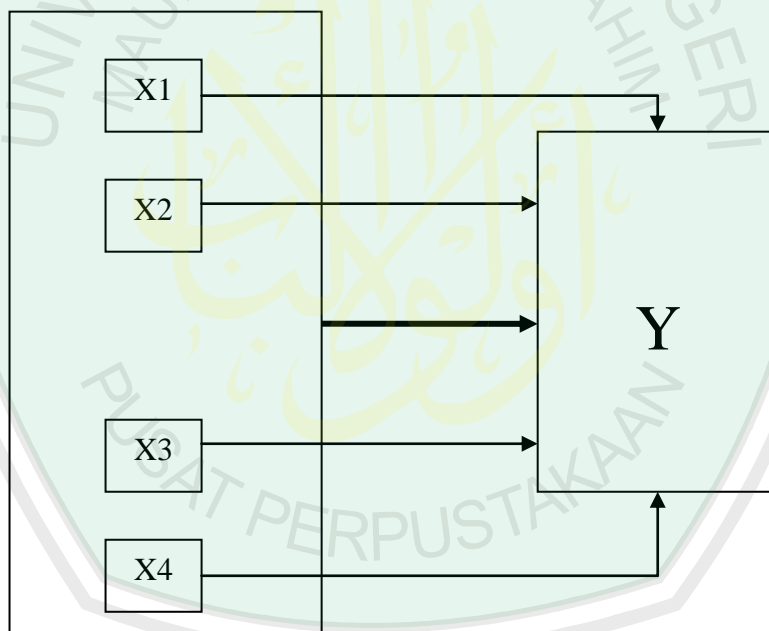
²⁵ Ambar T Sulistyani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 200

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun rancangan hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Keterangan:

Variabel bebas (X):

Variabel X1 : Variabel faktor sosial

Variabel X2 : Variabel faktor psikologis

Variabel X3 : Variabel faktor fisik

Variabel X4 : Variabel faktor finansial

Variabel terikat:

Variabel Y: Variabel produktivitas kerja

—————→ : Pengaruh secara persial

—————→ : Pengaruh secara simultan

B. Lokasi Penelitian

Berkenaan dengan lokasi penelitian yang penulis angkat sebagai bahan kajian adalah PT. BANK PANIN Tbk di Jl.Coklat No.16 Surabaya Jawa Timur. PT. BANK PANIN ini merupakan kantor pusat dari cabang-cabang yang ada di Jawa Timur.

C. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Salah satu komponen penelitian yang cukup penting adalah penggunaan metode ilmiah. Agar metode ini dapat dilaksanakan dengan relatif mudah dan terarah, dibutuhkan suatu pendekatan dan jenis penelitian yang sesuai dengan metode penelitian sangat berpengaruh, jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa variabel peneletian yang ada, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan adakah pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah faktor-faktor kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas karyawan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga atau sekumpulan data yang mengidentifikasi suatu fenomena. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti melihat semua liku-liku yang ada dalam populasi. Oleh karena itu, subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi yang disebut juga sensus.

Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan, yang mana kesimpulan tersebut berlaku untuk seluruh populasi.²⁶ Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Panin Tbk Surabaya yang terletak di jl. Coklat No. 16 Surabaya yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan menggunakan teknik proporsional random sampling yakni mengambil sampel secara acak dari populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, apabila subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semuanya saja, sehingga merupakan penelitian populasi, dan jika subyeknya besar, bisa diambil antara 10 %-15 % atau 20 % - 25 % atau lebih.²⁷

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, (Jakarta: PT. Asdi Mahastya, 2006). hal. 131

²⁷ Suharsimi Arikunto, *Ibid.*, hal.134

Maka dalam penelitian ini, sampel yang diambil 20 % dari jumlah populasi yang ada dengan alasan bahwa jumlah persentase sampel tersebut mampu mewakili populasi. Adapun jumlah sampel adalah:

$$\frac{20}{100} \times 150 = 30$$

E. Sumber Data

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu data yang dibedakan berdasarkan sumbernya:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti, baik melalui pengamatan maupun *quesioner*, dalam hal ini peneliti menyebarkan angket atau kuisisioner pada karyawan sebanyak 30 buah.

2. Data sekunder.

Merupakan data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari obyek penelitian, misalnya *literature* ataupun sumber yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Data sekunder merupakan instrumen yang mendukung dalam penyusunan penelitian guna memperkuat dan menjelaskan data primer. Dalam hal ini data sekunder diperoleh peneliti dari perusahaan berupa profil perusahaan dan lingkup kerja perusahaan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan pada waktu penelitian menggunakan metode.²⁸ Dalam penelitian ini digunakan angket (questioner) untuk mengetahui jawaban dari responden. Jumlah responden yang akan diteliti adalah kurang lebih 150 responden (karyawan).

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang berisi lima jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu hal, misal: setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, atau baik-tidak baik. Pertanyaan yang dibuat memiliki bobot yang berbeda sehingga perlu diadakan penimbangan (*weighting*).

Jenjang yang akan dibuat adalah jenjang 5 yaitu (1, 2, 3, 4, 5), dimana perincian skor menurut Skala likert adalah sebagai berikut:

1. Tingkat sangat tidak setuju diberi skor 1,
2. Tingkat tidak setuju diberi skor ,
3. Tingkat ragu-ragu diberi skor 3.
4. Tingkat setuju diberi skor 4.
5. Tingkat sangat setuju diberi skor 5

²⁸ Suharsini Arikunto. *ibid.* hal: 149

G. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi digunakan berbagai metode pendekatan guna memperoleh data yang relevan dengan persoalan yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap keadaan yang sebenarnya terjadi di dalam perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang berupa pertanyaan yang harus diisi.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

4. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan interview secara langsung pada tempat yang diteliti. Metode ini ditempuh untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

H. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Faktor-faktor ini nantinya akan dianalisis untuk menentukan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, dapat dirumuskan faktor-faktor dan variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel bebas (X):
 - a. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan. Variabel yang terkait dengan faktor sosial adalah:
 - 1) Hubungan kerja antar karyawan dalam satu bagian (X1.1),
 - 2) Hubungan kerja antar karyawan yang berbeda bagian.(X1.2),
 - 3) Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan (X1.3).
 - b. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah kejiwaan atau psikhis karyawan. Variabel yang terkait dengan faktor psikologis adalah:
 - 1) Kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki (X2.1),
 - 2) Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat yang dimiliki (X2.2),
 - 3) Ketentraman di lingkungan perusahaan (X2.3),
 - 4) Pengakuan tentang hasil kerja (X2.4).
 - c. Faktot fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi tempat kerja. Variabel yang terkait dengan faktor fisik adalah:

- 1) Fasilitas kantor (X3.1),
- 2) Kondisi peralatan kerja.(X3.2),
- 3) Sirkulasi udara di ruangan kerja (X3.3),
- 4) Peraturan jam kerja yang ditetapkan (X3.4),
- 5) Peraturan jam istirahat yang ditetapkan (X3.5).

d. Faktor faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah upah atau gaji karyawan. Variabel yang terkait dengan faktor finansial adalah:

- 1) Besarnya gaji (X4.1),
- 2) Jaminan sosial (X4.2),
- 3) Bonus yang diberikan (X4.3).

2. Variabel terikat (Y):

- a. Pengetahuan karyawan. (y1),
- b. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dll. (y2),
- c. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan (y3),
- d. Peningkatan produktivitas melalui sikap yang baik (y4),
- e. Perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan (y5),

I. Model Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.²⁹ Sebuah validitas dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment.³⁰

Tingkat validitas data akan diuji dengan menggunakan Program *SPSS for Windows* dalam perhitungan korelasi *Spearman*. seperti rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Angka korelasi

n = Jumlah responden keseluruhan

X = Independen variabel/skor tiap responden pada skala sikap

Y = Dependen variabel/total skor tiap responden pada pernyataan tertentu.

²⁹ Suharsini Arikunto, Op.Cit., hal. 168

³⁰ Suharsini Arikunto, Op.Cit., hal.168-169

b. Uji Realibilitas

Realibitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Tingkat realibitas yang dilakukan menggunakan program *SPSS for Windows* dalam prosedur korelasi dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Criteria dalam pengujian realibitas ini adalah semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin realibel dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha_1^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Realiabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \alpha_b^2$ = Jumlah varians butir
 α_1 = Varians total

2. Analisis Regresi linier berganda

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka peneliti menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana :

y = produktivitas kerja

x_1 = faktor sosial

x_2 = faktor psikologis

x_3 = faktor fisik

x_4 = faktor financial

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standart error.³¹

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

- 1) Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

³¹ Suharsini Arikunto, *Op Cit.*, hal. 309

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis ³²

2) Dengan hipotesis

$t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi t dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana Cara menentukan

$t_{\text{tabel}} = df (n-k-1)$.³³

b. Uji F

1) Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus uji F sebagai berikut:

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

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: alfabet, 2005), hal.184

³³ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hal.85

Keterangan :

F = rasio

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel.³⁴

2) Dengan hipotesis

$F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3) Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan

menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana

Cara menentukan $F_{tab} = df_1$ (jumlah variabel-1) dan df_2 ($n-k-1$).³⁵

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: alfabet, 2005), hal.190

³⁵ Dwi Priyatno, *Ibid.*, hal. 82

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Bank Panin Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu jasa perbankan. PT. Bank Panin Tbk didirikan pada tahun 1971, Bank Panin tercatat di Bursa Efek Jakarta pada tahun 1982 dan merupakan bank pertama di Indonesia yang mencatatkan saham di Bursa Efek Jakarta. Sejak awal didirikan, manajemen Bank Panin senantiasa berusaha memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan, mengelola pertumbuhan usaha yang progresif dengan tetap berpegang pada prinsip kehati-hatian.

Perusahaan secara konsisten memperhatikan struktur permodalan yang kuat dan manajemen resiko yang bijaksana, memungkinkan perusahaan untuk mengantisipasi *fluktuasi* perekonomian dan periode ketidakpastian. Bank Panin merupakan salah satu bank di Indonesia yang tidak direkapitalisasi oleh pemerintah setelah krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1998.

Untuk meningkatkan kompetensi Bank Panin, perusahaan senantiasa perlu untuk terus maju secara progresif, dengan menjangkau basis nasabah yang luas dan menetapkan strategi pasar yang tepat perusahaan lebih memahami kebutuhan *financial* para nasabah perubahan yang ada, sehingga perusahaan dapat memberikan solusi yang tepat dan melayani mereka dengan baik. Bank Panin

memiliki motto “selalu untuk anda” yaitu menekankan pada *reliabilitas* dan konsistensi.

Modal dan strategi bisnis bank Panin lebih dimantapkan pada tahun 1999 melalui perjanjian kerja sama teknis dengan ANZ banking group (ANZ) yang saat ini memiliki 30% saham bank. Kemitraan ANZ yang strategis mengubah fokus bisnis bank yang sebelumnya perbankan koperasi menjadi bank dengan strategi bisnis di segmen komersial dan konsumen, yaitu ekspansi menjadi bank ritel. Selain menjadi mitra strategis di bank panin ANZ dan panin mendirikan bank patungan pada tahun 1993 PT ANZ Panin Bank, untuk melayani nasabah ANZ Bank yang merupakan bagian dari jaringan internasional ANZ Bank.

Fokus bisnis bank Panin jelas membuahkan hasil yang memuaskan dalam meraih tujuannya menjadi salah satu bank yang berperan aktif dalam industri perbankan Indonesia. Pada akhir tahun 2007 Bank Panin merupakan bank nasional terbesar ke-7 dari segi total aktivasinya.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Adapun visi dari perusahaan adalah menjadi bank yang berkualitas dan terpercaya oleh nasabah.

b. Misi Perusahaan

Adapun misi perusahaan adalah mentransformasi bank Panin menjadi salah satu bank terkemuka dalam perbankan konsumen dan berbisnis di Indonesia.

Dalam pencapaian misi perusahaan posisi bank yang semakin mantap merupakan kombinasi antara warisan masa lalu, kinerja saat ini dan ambisi ke depan.

3. Ruang Lingkup Kerja Perusahaan

a. Strategi perusahaan

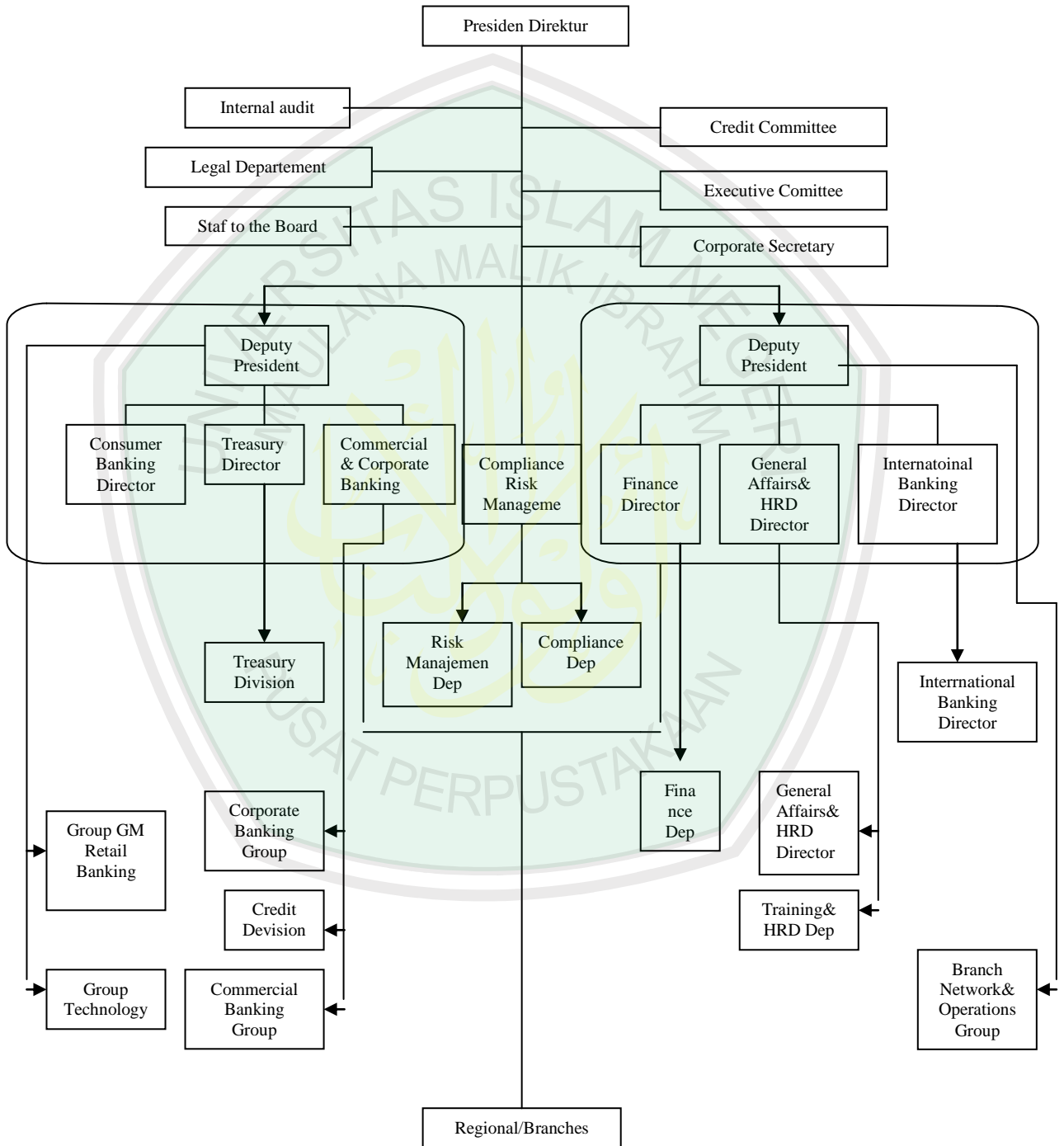
- 1) Nasabah: fokus pada nasabah yang memahami kebutuhan nasabah dan menyajikan pelayanan terpadu dan bernilai tambah.
- 2) Produk: mengembangkan dan mendistribusikan produk-produk inovatif untuk mendukung keberhasilan bisnis nasabah
- 3) Distribusi: mengembangkan kemampuan saluran distribusi yang luas untuk menjangkau nasabah di seluruh Indonesia mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.
- 4) Efisiensi: merekayasa ulang proses pelayanan untuk mempercepat transaksi nasabah dan menyajikan pelayanan yang efisien dengan biaya bersaing melalui pengembangan teknologi
- 5) Karyawan: mempertahankan dan meningkatkan budaya perusahaan untuk menghargai sepenuhnya pencapaian individu dan terus memotivasi karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik serta meningkatkan produktivitas
- 6) Pemangku kepentingan: mendayagunakan ketangguhan bisnis inti dan *tranchise value* perusahaan untuk mencapai kinerja yang memuaskan agar dapat memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan (stakeholder)

b. Tata Tertib Perusahaan

Dalam melaksanakan kerja setiap hari seluruh karyawan PT. Bank Panin Surabaya Jl. Coklat no 16 Surabaya diharuskan mematuhi beberapa peraturan antara lain:

- 1) Masuk kerja dimulai pukul 08.00 – 17.00 dimulai dari hari senin sampai dengan jum'at, khusus bagian kliring jam masuk paling lambat pukul 09.00-17.30 tergantung dari BI,
- 2) Karyawan harus hadir 15 menit sebelum jam kerja,
- 3) Jam istirahat dilaksanakan pukul 12.00-13.00 kecuali hari jum'at mulai pukul 11.30-13.30,
- 4) Setiap karyawan memakai pakian dinas dan harus mengenakan kartu tanda pengenal pada waktu jam kerja.

4. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh selama penelitian adalah dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada karyawan yang bekerja pada beberapa bidang kerja di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Adapun jumlah karyawan yang disebar sesuai dengan perhitungan dibawah ini:

$$\frac{20}{100} \times 150 = 30$$

Pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner adalah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah:

a. Faktor Sosial (X1)

X1.1: Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja dalam satu bagian,

X1.2: Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja yang berbeda bagian,

X1.3: Hubungan kerja karyawan antara atasan dengan bawahan.

b. Faktor Psikologis (X2)

X2.1: Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketrampilan kerja yang dimiliki,

X2.2: Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki,

X2.3: Dalam bekerja membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugas,

X2.4: Pengakuan tentang hasil kerja.

c. faktor Kondisi Fisik (X3)

X3.1: Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti saran prasarana, tempat ibadah layak dan memadai

X3.2: Kondisi peralatan kerja dan tata letak ruangan kerja layak dan memadai,

X3.3: Sirkulasi udaran ruangan kerja, kebersihan tempat kerja enak dan nyaman,

X3.4: Peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan

X3.5: Peraturan jam istirahat yang ditetapkan perusahaan.

d. Faktor Finansial (X4)

X4.1: Besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup, dan sesuai dengan pekerjaan,

X4.2: Jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup,

X4.3: Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan layak dan cukup,

X4.4: Pemberian bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan.

e. Produktivitas Karyawan (X5)

Y1: Pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja,

- Y2: Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dll.
- Y3: Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan
- Y4: Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan agar cepat selesai baik kepada sesama karyawan dan atasan kerja,
- Y5: Perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan membantu produktivitas
- Pernyataan-pernyataan yang dibuat memiliki bobot yang berbeda, sehingga perlu diadakan penimbangan. Untuk menentukan skor digunakan skala likert, sedangkan jenjang yang dibuat ada lima skor. Perincian ketentuan skor skala likert, sebagai berikut:
- a. Tingkat sangat tidak setuju diberi skor 1.
 - b. Tingkat tidak setuju diberi skor 2.
 - c. Tingkat ragu-ragu diberi skor 3.
 - d. Tingkat setuju diberi skor 4.
 - e. Tingkat sangat setuju diberi skor 5.

2. Pengolahan Data

Pengolahan data awal merupakan suatu tahap yang harus dilakukan untuk memastikan apakah data yang diperoleh layak untuk diolah lebih lanjut. Adapun pengolahan data meliputi:

a. Diskripsi data

1) Variabel bebas (X)

Dalam penelitian ini, terdiri dari empat variabel bebas yaitu variabel faktor sosial (X_1), variabel faktor psikologis (X_2), variabel faktor fisik (X_3), variabel faktor finansial (X_4). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pernyataan dalam kuesioner akan disajikan jawaban responden berikut ini:

(a) Variabel Faktor Sosial (X_1)

Dalam variabel ini terdiri dari 5 (lima) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Variabel faktor sosial

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{1.1}	Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja dalam satu bagian berjalan dengan baik		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	3	10
	c. Ragu	11	50
	d. Tidak setuju	15	33.3
e. Sangat tidak setuju	2	6.7	
X _{1.2}	Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja yang berbeda bagian berjalan dengan baik		
	a. Sangat setuju	3	10
	b. Setuju	2	37.3
	c. Ragu	14	4
	d. Tidak setuju	11	47,7
e. Sangat tidak setuju	-	-	

X _{1.3}	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	3	50
	c. Ragu	12	40
	d. Tidak setuju	15	10
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja dalam satu bagian berjalan dengan baik (X_{1.1}) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 3 responden (10%) menyatakan setuju, 11 responden (50%) menyatakan ragu, 15 responden (33.3%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (6.7%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu pada pernyataan hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja dalam satu bagian berjalan dengan baik.

Pada item yang menyatakan hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja yang berbeda bagian berjalan dengan baik (X_{1.2}) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 2 responden (36.7%) menyatakan setuju, 14 responden (3%) menyatakan ragu, dan 11 responden (46.7%) menyatakan tidak setuju. Data ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu pada pernyataan hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja yang berbeda bagian berjalan dengan baik.

Pada item ini hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik (X_{1.3}) yaitu sebanyak 3 responden (50%) menyatakan setuju, 12 responden (40%) menyatakan ragu, 15 responden (15%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju padapernyataan hubungan atasan dengan bawahan berjalan dengan baik.

(b) Faktor Psikologis (X₂)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Faktor Psikologis

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{2.1}	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan dengan ketrampilan kerja yang saya miliki		
	a. Sangat setuju	5	16.7
	b. Setuju	19	63.3
	c. Ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	1	3,3
X _{2.2}	Pekerjaan yang diberikaqn sesuai dengan minat dan bakat kerja yang saya miliki		
	a. Sangat setuju	3	10
	b. Setuju	19	63.3
	c. Ragu	7	23.3
	d. Tidak setuju	1	3.3
X _{2.3}	Dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas - tugas		
	a. Sangat setuju	5	16.7
	b. Setuju	18	60
	c. Ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	2	6.7
X _{2.4}	Dalam bekerja saya membutuhkan pengakuan tentang hasil kerja		
	a. Sangat setuju	4	13.3
	b. Setuju	15	50
	c. Ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	1	3.3
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan dengan ketrampilan kerja yang saya miliki ($X_{2.1}$) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 5 responden (16.7%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (63.3%) menyatakan setuju, 5 responden (16,7%) menyataka ragu, 1 responden (3,3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju pada pernyataan pekerjaan yang telah diberikan sudah sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki.

Pada item yang menyatakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat kerja yang saya miliki ($X_{2.2}$) hasil yang didapat , 3 responden (10%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (63.3%) menyatakan setuju, 7 responden (23.3%) menyatakan ragu, 1 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa karyawan setuju pada pernyataan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan bakat dan minat saya.

Pada item dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugas ($X_{2.3}$) hasil yang didapat, yaitu sebanyak 5 responden (16.7%), 18 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan ragu, 21 (6.7) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa karyawan setuju pada pernyataan dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugas.

Pada item yang menyatakan dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugas ($X_{2.4}$) hasil yang didapat yaitu sebanyak 4 responden (13.3%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (50%) menyatakan setuju, 10 responden (33.3%) menyatakan ragu, dan 1 responden

(3.3) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar setuju pada pernyataan dalam bekerja saya membutuhkan ketenangan dalam mengerjakan tugas-tugas.

(c) Variabel Faktor Fisik (X₃)

Dalam variabel ini terdiri dari lima item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Faktor Fisik

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{3.1}	Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai		
	a. Sangat setuju	4	13.3
	b. Setuju	20	66.7
	c. Ragu	3	4
	d. Tidak setuju	2	6.7
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{3.2}	Kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruangan kerja layak dan memadai	2	6.7
	a. Sangat setuju	14	46.7
	b. Setuju	12	40
	c. Ragu	2	6.7
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{3.3}	Sirkulasi udara di ruangan kerja, kebersihan tempat kerja enak dan nyaman	2	6.7
	a. Sangat setuju	16	53.3
	b. Setuju	10	33
	c. Ragu	2	6.7
		-	-

	d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju		
X _{3.4}	Menurut saya peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	4 20 4 2 -	13.3 66.7 13.3 6.7 -
X _{3.5}	Menurut saya peraturan jam istirahat yang ditetapkan perusahaan memuaskan a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	3 20 6 1 -	10 66.7 20 3.3 -

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa untuk item fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai (X_{3.1}) hasil yang didapat, 4 responden (13.3%) menyatakan setuju, 20 responden (66.7%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (4%) menyatakan ragu, 2 responden (6.7%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai..

Pada item yang menyatakan Kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruangan kerja layak dan memadai (X_{3.2}) hasil yang didapat, 37 responden (55,2%) menyatakan setuju, 21 (31,3%) responden menyatakan sangat setuju, 9 responden

(13,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan saya harus menjaga komitmen yang telah disepakati kelompok.

Pada item yang fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai ($X_{3,3}$) hasil yang didapat yaitu, 4 responden (13.3%) menyatakan setuju, 14 responden (46.7%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (40%) menyatakan ragu, 2 responden (6.7%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai .

Pada item yang menyatakan menurut saya peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan ($X_{3,4}$) hasil yang didapat yaitu, 4 responden (13.3%) menyatakan setuju, 20 responden (66.7%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (13.3%) menyatakan cukup setuju, 2 responden (6.7%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan puas pada pernyataan . menurut saya menurut saya peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.

(d) Variabel Faktor Finansial (X_4)

Dalam variabel ini terdiri dari empat item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Faktor Finansial

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{4.1}	Besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup, dan sesuai dengan pekerjaan saya.		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	1	3.3
	c. Ragu	7	23.3
	d. Tidak setuju	6	20
	e. Sangat tidak setuju	15	50
X _{4.2}	Jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya.		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	5	16.7
	c. Ragu	8	26.7
	d. Tidak setuju	15	50
	e. Sangat tidak setuju	1	3.3
X _{4.3}	Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya.		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	7	23.3
	c. Ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	13	43.3
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{4.4}	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya		
	a. Sangat setuju		
	b. Setuju	2	6.7
	c. Ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	11	36.7
	e. Sangat tidak setuju	6	20
		1	3.3

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item Besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup, dan sesuai dengan pekerjaan saya (X_{4.1})

hasil yang didapat yaitu, 1 responden (3.3%) menyatakan setuju, 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (23.3%) menyatakan ragu, 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju, dan 15 responden (50%) menyatakan sangat tidak setuju . Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan Besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup, dan sesuai dengan pekerjaan saya.

Pada item yang menyatakan jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya ($X_{4.2}$) hasil yang didapat, 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan setuju, 8 responden (26.7%) menyatakan ragu 15 responden (50%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (3.3) menyatakan sangat tidak setuju Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya.

Pada item yang tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya ($X_{4.3}$) hasil yang didapat yaitu, 7 responden (23.3%) menyatakan setuju, 10 responden (33.3%) menyatakan ragu, dan 13 responden (43,3%) menyatakan tidak setuju. Data ini sama-sama menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya

Pada item yang menyatakan pemberian bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya ($X_{4.4}$) hasil yang didapat yaitu, 2 responden (6,7%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (33.3%) menyatakan setuju, 11 responden (36.7%) menyatakan ragu, 6 responden (20%) menyatakan tidak setuju,

dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu pada pernyataan pemberian bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya.

2) Variabel terikat: produktivitas karyawan (Y)

Dalam variabel ini terdiri dari lima item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Membina Produktivitas karyawan

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
Y ₁	Pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja saya		
	a. Sangat setuju	12	40
	b. Setuju	18	60
	c. Ragu	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
Y ₂	Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dll.		
	a. Sangat setuju	13	43.3
	b. Setuju	17	56.7
	c. Ragu	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
Y ₃	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan		
	a. Sangat setuju	8	26.7
	b. Setuju	22	73.3
	c. Ragu	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju		

Y4	Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan agar cepat selesai baik kepada sesama karyawan dan atasan kerja a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	2 23 5 - -	6.7 76.7 16.7 - -
Y5	Perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan membantu produktivitas. a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	6 19 4 1 -	20 63.3 13.3 3.3 -

sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja saya (Y1) hasil yang didapat yaitu, 12 responden (40%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (60%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja saya

Pada item yang menyatakan peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dll (Y2) hasil yang didapat yaitu, 13

responden (43.3%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (56.7%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dlll pada item yang menyatakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Y3) hasil yang didapat yaitu, 8 responden (26.7%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (73.3%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Pada item yang menyatakan produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan agar cepat selesai baik kepada sesama karyawan dan atasan kerja (Y4) hasil yang didapatkan yaitu, 2 responden (6.7%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (76.7%) menyatakan setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan ragu. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan agar cepat selesai baik kepada sesama karyawan dan atasan kerja.

Pada item yang menyatakan perilaku dalam bekerja seperti kediplinan membantu produktivitas (Y5) hasil yang didapat yaitu, 6 responden (20%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (63.3%) menyatakan setuju, 4 responden (13.3%) menyatakan ragu, 1 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada Perilaku dalam bekerja seperti kediplinan membantu produktivitas

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui dan mengukur apakah alat ukur yang dipakai yaitu kuisioner dapat mengukur yang sebenarnya ingin diukur. Semakin tinggi validitas, maka semakin tepat pula alat pengukur mengenai sasarnya.

Dikatan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Seperti apabila mengukur kepuasan kerja karyawan, jika karyawan diberikan serangkaian pertanyaan, maka pertanyaan tersebut harus secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Jika salah satu pertanyaan tidak valid maka secara otomatis dibuang. Pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid baru secara bersama diukur reliabilitasnya.

Dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*), maka didapati angka kolerasi dari 16 variabel X, yaitu:

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel X

N0	Variabel	Pearson Correlation r hitung	r korelasi	Keterangan
1	X1.1	0,752	0,30	Valid
2	X1.2	0,494	0,30	Valid
3	X1.3	0,590	0,30	Valid
4	X2.1	0,502	0,30	Valid
5	X2.2	0,324	0,30	Valid
6	X2.3	0,624	0,30	Valid
7	X2.4	0,604	0,30	Valid
8	X3.1	0,752	0,30	Valid
9	X3.2	0,651	0,30	Valid
10	X3.3	0,649	0,30	Valid
11	X3.4	0,752	0,30	Valid
12	X3.5	0,681	0,30	Valid
13	X4.1	0,648	0,30	Valid
14	X4.2	0,513	0,30	Valid
15	X4.3	0,600	0,30	Valid
16	X4.4	0,731	0,30	Valid

Sumber: data primer (diolah) tabel validitas

Untuk hasil pengolahan variabel Y menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*), maka didapati angka kolerasi dari 5 variabel, yaitu:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Y

N0	Variabel	Pearson Correlation r hitung	r korelasi	Keterangan
1	Y1	0,718	0,30	Valid
2	Y2	0,647	0,30	Valid
3	Y3	0,468	0,30	Valid
4	Y4	0,400	0,30	Valid
5	Y5	0,509	0,30	Valid

Sumber: data primer (diolah) tabel validitas

Berdasarkan tabel tersebut, menurut cronbach mengatakan bahwa jawaban yang paling masuk akal adalah "yang tertinggi yang dapat anda peroleh" Dikatakan bahwa koefisien yang berkisar antara 0,30 sampai dengan 0,50 telah dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap efisiensi suatu lembaga pelatihan.³⁶ Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing item lebih dari 0,30 sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Dikatakan reliabel jika jawaban seseorang

³⁶ Saifudin Anwar, *Penyusunan Skala Psikolog*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar:2004), hal.103

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas adalah pada dasarnya bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) *Repaented Mansure* atau ukur ulang. Di sini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabanya.
- b) *One Shot* atau diukur sekali saja. Dalam hal ini, pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Cara pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- (a) Jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel, maka variabel tersebut reliabel.
- (b) Jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel, maka variabel tersebut tidak reliabel.³⁷

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

N0	Variabel	Cronbachs Alpha	r tabel	Keterangan
1	X	0,919	0,3883	reliabel
2	Y	0,765	0,6810	reliabel

Sumber: data primer (diolah) tabel reliabilitas

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini respentatif dalam arti pengukuran datanya dapat dipercaya karena hasil perhitungan semua variabel diatas standar, nilai r alpaha $>$ r tabel. Untuk mengetahui besarnya nilai r tabel yaitu dimana r tabel 0,05 dengan derajat bebas $df=$ jumlah kasus - 2, adapun jumlah variabel X adalah 16, jadi $df=$ 14 dimana r

³⁷ Arif Prasetya, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS*, (Jakaerta: Gramedia, 2004), hal.256

(0,05:14), pada uji satu arah= 0,3883, sedangkan untuk variabel Y adalah 5, jadi df= 3 dimana r (0,05:3), pada uji satu arah= 0,6810.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Variabel independent	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Sig
(Constant)	13,552			
X1	- 0,684	- 0,709	-1,804	0,083
X2	0,381	0,553	2.665	0,13
X3	0,635	0,1214	2.830	0,009
X4	-0,474	-0,768	-2.657	0,014
Adjusted R	= 0,305			
R ²	= 0,401			
R	= 0,633 ^a			
F hitung	= 4,184			
Sig F	= 0,000			

Dari hasil pengujian analisis regresi berganda menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk analisis regresi berganda bentuk dari fungsi liniernya adalah $y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4$. dimana $y = 13,552 - 0,684 x_1 + 0,381 x_2 + 0,635 x_3 - 0,474 x_4$. Dari hasil tersebut diketahui bahwa ada dua variabel yang mempunyai nilai negatif dan tidak signifikan yaitu variabel faktor fisik (X1) sebesar -0,684 dengan tingkat signifikan 8,3% dan variabel faktor finansial (X4) sebesar -0,474 dengan tingkat signifikan 1,4%. Nilai terbesar dari hasil tersebut adalah variabel faktor fisik dengan nilai 0,635 dengan tingkat signifikan 0,009%.

d. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing variable bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji masing – masing koefisien regresi variabel bebas, apakah berpengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan pengujian 2 sisi $5\%:2 = 2,5\%$ (signifikan = 0,025) dengan derajat bebas $df = n - k - 1$ ($21-4-1$) = 16 akan diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,120. Hipotesis yang digunakan adalah $H_0: \beta = 0$ $H_1: \beta \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia akan dilakukan pengujian β (koefisien regresi populasi) apakah sama dengan nol yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak sama dengan nol yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Dari uji t dapat diketahui pengaruh secara individu atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Hal tersebut dapat diketahui seperti berikut:

(1) pengaruh faktor sosial (x1) terhadap produktivitas karyawan

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	t hitung = -1,804 t tabel = 2,120 Sig t = 0,083	Tidak ada pengaruh signifikan variabel faktor sosial terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel faktor sosial dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel faktor sosial (x1) memiliki nilai t hitung sebesar -1,804 dan t tabel sebesar 2,120. Dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,804 < 2,120$) dengan demikian, menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak berarti variabel faktor sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

(2) pengaruh faktor psikologis (x2) terhadap produktivitas karyawan

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	t hitung = 2,665 t tabel = 2,120 Sig t = 0,13	Ada pengaruh signifikan variabel faktor psikologis kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel faktor psikologis dilakukan pengujian hipotesis secara parsial atau sendir-sendiri. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel faktor psikologis (x2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,665 dan t tabel sebesar 2,120. Dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,665 > 2,120$) dengan demikian, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bearti variabel faktor psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

(3) pengaruh faktor fisik (x3) terhadap produktivitas karyawan

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.	t hitung = 2.830 t tabel = 2,120 Sig t = 0, 09	Ada pengaruh signifikan variabel faktor fisik terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel faktor fisik dilakukan pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri – sendiri. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel faktor fisik (x3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,830 dan t tabel sebesar 2,120. Dapat disimpulkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,830 > 2,120$) dengan demikian, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bearti variabel faktor fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

(4) pengaruh faktor finansial (x4) terhadap produktivitas kerja

No	Hipotesis	Nilai	Keterangan
1	Variabel faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	t hitung = -2.657 t tabel = 2,120 Sig t = 0,014	Tidak ada pengaruh signifikan variabel faktor finansial terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel faktor finansial dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel faktor finansial (x4) memiliki nilai t hitung sebesar -2,657 dan t tabel sebesar 2,120. Dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel (-2,657 < 2,120) dengan demikian, menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak berarti variabel faktor finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

b) Uji F

Untuk mengetahui pengaruh nyata atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan uji F. Pada uji F diketahui $H_0 = \beta = 0$ $H_1 \neq 0$ artinya berdasarkan data yang tersedia akan dilakukan pengujian pada terhadap β (koefisien regresi populasi) apakah sama dengan nol yang mengandung unsur kesamaan yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan. Analisis tersebut mempunyai lima variabel yaitu variabel bebas terdiri dari empat variabel yaitu x1 (faktor sosial), x2 (faktor psikologis), x3

(faktor fisik), x4 (faktor finansial) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja (y), maka akan didapat nilai k = 5 yang nantinya akan didapatkan derajat pembilang df1 yaitu $(k - 1) = 5 - 1 = 4$. Untuk derajat penyebut df2 yaitu $(n - k - 1) = 21 - 4 - 1 = 16$ serta taraf kesalahan yang signifikan. Bila taraf kesalahan 5%, dk1 pembilang = 4 dan dk2 penyebut = 16, maka diperoleh harga F tabel = 3,007

Adapun kriteria pada uji f adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 akan ditolak dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Dari hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 4,184 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,007. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,184 > 3,007$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan simultan atau bersama-sama antara variabel bebas yaitu faktor sosial (x1), faktor psikologis (x2), faktor fisik (x3), dan faktor finansial (x4) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (y).

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Dari hasil analisis regresi bahwa pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yakni ditinjau dari empat, yaitu: faktor sosial (x1), faktor psikologi (x2), faktor fisik (x3), dan faktor finansial (x4).

a. Faktor Sosial (x1)

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan atau berinteraksi sosial baik sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.³⁸ Pada variabel faktor sosial (x1) ditentukan tiga indikator pembentuk variabel yaitu (x1.1) hubungan rekan kerja satu bagian, (x1.2) hubungan rekan sekerja berbeda bagian, (x1.3) Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh variabel faktor sosial di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Dalam penelitian diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar -1,804 dan nilai signifikan t adalah sebesar 0,0083. Selain itu juga untuk melihat seberapa besar dan ada tidaknya pengaruh variabel x1 adalah dengan uji t yang dilihat pada t tabel dengan $df = 16$ dan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) adalah sebesar 2,120. Jadi dari hasil analisis data dapat diketahui nilai t hitung sebesar -1,804 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang

³⁸ Moh, As'ad. Ibid. 2004. hal: 115

berarti t hitung < t tabel ($-1,804 < 2,120$) dan nilai signifikan $0,0083 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan variabel faktor sosial kepuasan kerja (x_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Menurut teori kebutuhan Maslow ada beberapa kebutuhan manusia yang harus dipenuhi diantaranya yaitu, *Social needs* yaitu kebutuhan-kebutuhan sosial, yang menyangkut perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, berprestasi dan kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*). Kebutuhan ini, berpengaruh cukup besar terhadap hubungan manusia dalam pekerjaannya, dimana seorang datang ketempat kerja akan merasa senang, datang tepat waktu, disiplin bekerja yang tinggi, bilamana mengetahui teman-teman sekerjanya mempunyai dan menunjukkan sikap yang menyenangkan. Selain itu juga, Menurut As'ad untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan yaitu adanya rekan kerja yang mendukung, dimana karyawan akan puas dan merasa nyaman dalam bekerja apabila hubungan antar karyawan dan hubungan dan perilaku dengan atasan berlangsung baik.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan PT. Bank Panin Tbk Surabaya, menganggap bahwasanya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan kurang baik, hal tersebut dikarenakan direksi kurang memperhatikan bawahan dan kurang berinteraksi dengan karyawan. Dimana, direksi perusahaan cenderung memikirkan perkembangan perusahaan karyawan yaitu bagaimana caranya agar perusahaan bisa berkembang dan bersaing dengan bank-bank lain yang lebih besar tanpa memperhatikan kondisi dan kesejahteraan Selain itu juga, kekerabatan antar karyawan kurang kondusif antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Dengan demikian, pada hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pada faktor sosial karyawan kurang puas. Oleh sebab itu, karyawan akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan produktivitas kerja, jika keberadaan dan hubungan rekan kerja kondusif dan dapat bekerja sama dengan baik. Begitu pula untuk lingkungan kerja sekitar perusahaan, karyawan berharap mendukungnya lingkungan kerja akan mengakibatkan suasana kerja karyawan semakin nyaman. Selain itu, hubungan antara atasan dan bawahan sangat mempengaruhi produktivitas kerja dimana jika karyawan merasa tidak nyaman dengan pimpinan atasan, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya setiap karyawan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja. Selain itu, kepuasan karyawan juga dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pemimpin terhadap bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.³⁹

b. Faktor Psikologis (x2)

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.⁴⁰ Pada variabel faktor psikologis (x2) ditentukan empat indikator pembentuk variabel yaitu (x2.1) kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan yang dimiliki, (x2.2) Kesesuaian pekerjaan dengan minat yang

³⁹ Moh, As'ad, Op Cit., 2004, hal.113

⁴⁰ Moh, As'ad, Op Cit., 2004, hal.115

dimiliki, (x2.3) kesesuaian pekerjaan dengan bakat yang dimiliki, dan (x2.4) pengakuan tentang hasil kerja.

Dalam perusahaan selain faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja adanya pangkat (golongan) yang merupakan suatu pekerjaan didasarkan pada tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu kepada orang lain yang melakukan. Jadi banyak anggapan bahwa kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku perasaanya.⁴¹

Dari hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa adanya pengaruh variabel faktor psikologis di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Dalam penelitian diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 2,665 dan nilai signifikan t adalah sebesar 0,13. Selain itu juga untuk melihat seberapa besar dan ada tidaknya pengaruh variabel x2 adalah dengan uji t yang dilihat pada t table dengan $df = 16$ dan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) adalah sebesar 2,120. Jadi dari hasil analisis data dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,665 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,665 > 2,120$) dan nilai signifikan $0,13 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel faktor psikologis kepuasan kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.

Dengan demikian, berhubungan dengan hasil penelitian faktor psikologis (x2), adanya pengaruh yang signifikan variabel x2 terhadap produktivitas kerja adalah perihal seperti minat, bekerja, ketentraman dalam dan bakat bekerja sangat

⁴¹ Moh As'ad. Op Cit, hal: 112

mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh sebab itu, perusahaan tetap selalu mengadakan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan semangat dalam bekerja yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas karyawan itu sendiri. Selain itu, perusahaan harus mempertahankan sistem promosi jabatan yang telah dilakukan pada karyawan.

c. **Faktor Fisik (x3)**

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, keadaan ruang kerja, suhu, sirkulasi udara, dan sebagainya.⁴² Pada variabel faktor fisik kepuasan kerja (x3) ditentukan lima indikator pembentuk variabel yaitu (x3.1) fasilitas kantor yang diberikan, (x3.2) keadaan ruangan kerja, (x3.3) kondisi peralatan kerja, (x3.4) peraturan jam kerja, (x3.5) Peraturan jam istirahat

Dari hasil penelitian yang telah tercantum dalam bab empat ditemukan bahwa adanya pengaruh variabel faktor fisik di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Dalam penelitian diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 2.830 dan nilai signifikan t adalah sebesar 0,09. Selain itu juga, untuk melihat seberapa besar dan ada tidaknya pengaruh variabel x3 adalah dengan uji t yang dilihat pada t tabel dengan df= 16 dan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) adalah sebesar 2,120. Jadi dari hasil analisis data dapat diketahui nilai t hitung sebesar 2,830 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti t hitung > t tabel (2,830 > 2,120) dan nilai signifikan

⁴² Moh, As'ad. Op Cit. 2004. hal: 115

0,09 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel faktor fisik kepuasan kerja (x3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dalam perusahaan suatu manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan tentang bagaimana lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh karyawan. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan. Setiap karyawan peduli terhadap lingkungan kerjanya baik demi kenyamanan pribadinya maupun memfasilitasinya supaya bekerja dengan baik. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Dalam hal ini, Karyawan PT Bank Panin Tbk Surabaya rata-rata menyatakan puas dengan fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti: tempat ibadah, sarana dan prasarana yang memadai dan layak bagi mereka serta keadaan ruangan kerja, kondisi peralatan kerja yang layak, enak dan nyaman bagi mereka. Selain itu juga, peraturan jam kerja dan jam peraturan jam istirahat menurut mereka sudah sesuai. Jadi, manajer harus senantiasa mempertahankan hal tersebut dan senantiasa memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja yang nantinya karyawan akan merasa nyaman dan merasa puas dalam melaksanakan segala macam pekerjaan yang ada di kantor, sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

d. Faktor Finansial (x4)

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi, dan fasilitas yang diberikan.⁴³ Pada variabel faktor finansial kepuasan kerja (x4) ditentukan empat indikator pembentuk variabel yaitu (x4.1) Besarnya gaji yang diberikan, (x4.2) jaminan social, (x4.3) tunjangan-tunjangan, dan (x4.4) Bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Perusahaan bank Panin ini, untuk gaji sudah lebih dari upah minimum regional kota Surabaya, akan tetapi menurut beberapa karyawan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan. Selain itu atasan kurang memperhatikan kesejahteraan, dimana tunjangan yang diberikan, seperti tunjangan kesehatan hanya untuk karyawan saja, sedangkan untuk keluarga tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dari perusahaan. Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh variabel faktor finansial kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya. Dalam penelitian diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar -2.657 dan nilai signifikan t adalah sebesar 0,014. Selain itu juga, untuk melihat seberapa besar dan ada tidaknya pengaruh variabel x4 adalah dengan uji t yang dilihat pada t table dengan $df = 16$ dan taraf signifikan sebesar 5 % (0,05) adalah sebesar 2,120. Jadi dari hasil analisis data dapat diketahui nilai t hitung sebesar -2.657 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti t

⁴³ Moh, As'ad. Op Cit. 2004. hal: 116

hitung $>$ t tabel ($2,830 > 2,120$) dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan variabel faktor finansial kepuasan kerja (x_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara di Bank Panin ini, rata-rata karyawan kurang puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, dimana menurut karyawan gaji tidak sesuai dengan pekerjaannya, selain itu juga tunjangan-tunjangan karyawan misalkan tunjangan kesehatan yang diberikan hanya untuk karyawan saja. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan kurang puas terhadap faktor finansial dan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, jika faktor finansial kepuasan kerja terpenuhi. Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah pada faktor finansial yang tidak sesuai dengan harapan. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan untuk mengembangkan *performen*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian gaji harus sesuai dengan pekerjaan karyawan, meningkatkan tunjangan-tunjangan karyawan, selain itu juga gaji karyawan disesuaikan dengan upah minimum regional daerah Surabaya.

2. Pengaruh secara simultan

Menurut As'ad menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja ada empat yaitu faktor sosial, psikologis, fisik, dan finansial. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperluan lainnya.⁴⁴ Secara teoritis memang benar adanya jika seluruh keinginan karyawan mengenai kepuasan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, pemenuhan faktor-faktor kepuasan kerja berperan dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Pemenuhan faktor kepuasan kerja juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan yang berkompeten dan profesional yang sangat berpengaruh dalam manajemen perusahaan.

Dari hasil penelitian untuk uji F atau uji secara bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi berganda mengenai produktivitas kerja dengan faktor sosial, faktor psikologis, faktor fisik, dan faktor finansial dapat diketahui dari persamaan analisis regresi berganda yaitu

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + b_4 \cdot x_4 \cdot e, \text{ dimana } y = 13,552 - 0,684 x_1 + 0,381 x_2 + 0,635 x_3 - 0,474 x_4.$$

⁴⁴ T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE. 2001) hal: 193

Hasil dari analisis tersebut berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui prosentase variabel bebas (faktor sosial, psikologi, fisik, dan finansial) dengan variabel terikat (produktivitas kerja). Sedangkan besaran dari nilai R^2 sebesar 0,401 atau 40,1% yang artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat 40,1%.

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data pada uji F adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,184 > 3,007$) yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang diperkuat oleh tingkat signifikan 0,000.

B. REKOMENDASI DAN KONTRIBUSI HASIL PENELITIAN

Terdapat pengaruh signifikan faktor psikologis dan fisik terhadap produktivitas karyawan di Bank Panin Tbk Surabaya. Dimana, pada faktor psikologis ini karyawan senang dengan adanya sistem promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Adanya kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku perasaan setiap karyawan yang mengalaminya. Selain itu, adanya fasilitas kantor yang memadai, lengkap, dan layak membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, sehingga setiap karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan nantinya produktivitas kerja mereka pun akan meningkat dengan sendirinya dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Selain itu juga, dengan adanya produktivitas karyawan yang tinggi perusahaan bisa lebih cepat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainya yaitu bank-bank yang lebih besar dan lebih maju. Pada

faktor psikologis dan fisik terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Bank Panin Tbk Surabaya. Dimana, pada faktor psikologis ini karyawan senang dengan adanya sistem promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Adanya kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku perasaan setiap karyawan yang mengalaminya. Selain itu, adanya fasilitas kantor yang memadai, lengkap, dan layak membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, sehingga setiap karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan nantinya produktivitas kerja mereka pun akan meningkat dengan sendirinya dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Selain itu juga, dengan adanya produktivitas karyawan yang tinggi perusahaan bisa lebih cepat berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainya yaitu bank-bank yang lebih besar dan lebih maju.

Faktor sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya, hal tersebut dikarenakan kurang adanya kekerabatan antar karyawan maupun atasan sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif, untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya setiap karyawan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja. Selain itu, dengan adanya perhatian dan hubungan baik dari pemimpin terhadap bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja dan nantinya produktivitas karyawan akan meningkat karena mereka bekerja dengan perasaan senang dan semangat kerja yang tinggi. Untuk faktor finansila karyawan Bank Panin merasa kurang puas. Hal ini dikarenakan gaji yang diberiakn perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Kondisi ini menuntut suatu perusahaan

untuk mengembangkan *performen*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian gaji harus sesuai dengan pekerjaan karyawan, menaikkan tunjangan-tunjangan dan memberi bonus pada karyawan yang memiliki prestasi. Selain itu, pemberiaan gaji harus disesuaikan pada tingkat upah minimum regional yang telah ditetapkan daerah setempat. Tidak adanya pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil uji frekuensi dan uji-t.

Peneliti merekomendasikan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk memberikan gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional kota setempat. Selain itu, hendaknya setiap karyawan menjalin kekrabatan yang baik sesama rekan kerja baik satu bagian, berbeda bagian hingga atasan. Jika da yang melakukan penelitian yang serupa, penulis menyarankan untuk memperhatikan variabel-variabelnya dengan seksama, karena berdasarkan hasil uji-t terdapat variabel hipotesis yang ditolak yang artinya tidaka ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa hal tersebut terdapat kesalahan dalam penjabaran pernyataan angket yang menyebabkan hasil penelitian tidak reliabell atau karena kesalan metodologis.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Adapun hasil dari uji t (parsial) faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Faktor Sosial (X1)

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara faktor sosial kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar -1,804 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,804 < 2,120$)

2. Faktor Psikologis (X2)

Terdapat pengaruh signifikan antara faktor psikologi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,665 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,665 > 2,120$).

3. Faktor Fisik (X3)

Terdapat pengaruh signifikan antara faktor fisik kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,830 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,830 > 2,120$).

4. Faktor Finansial (X4)

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara faktor finansial kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, sebesar nilai t hitung sebesar -2.657 dan nilai t tabel sebesar 2,120 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,830 > 2,120$).

Sedangkan hasil dari uji F (parsial) faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (faktor sosial (X1), faktor psikologi (X2), faktor fisik (X3), faktor finansial (X4)) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan nilai F hitung sebesar 4,184 dan F tabel sebesar 2,776 yang berarti $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($4,184 > 3,007$) dan diperkuat oleh tingkat signifikan 0,000.

B. Saran

Sebagai akhir dari penulisan ini maka dapat diajukan beberapa saran yang patut untuk diperhatikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan terkait mengenai beberapa faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Panin Tbk Surabaya.

Bagi Pihak PT. Bank Panin Tbk Surabaya hendaknya lebih memperhatikan kembali mengenai faktor-faktor kepuasan kerja, khususnya faktor finansial, karena tujuan pertama karyawan bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan semua itu dapat dipenuhi dari gaji yang diperoleh. Faktor kedua yang harus juga diperhatikan adalah faktor sosial, karena dengan faktor inilah akan terlihat apakah seorang karyawan dapat menjalin kerjasama dengan

sesama rekan kerja sehingga akan terwujudlah hubungan sosial intern dan ekstern karyawan yang baik dan hubungan karyawan dengan atasan. Dalam hal ini, sebaiknya setiap karyawan memperbaiki komunikasi antar rekan kerja. Selain itu, kepuasan karyawan juga dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pemimpin terhadap bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja yang nantinya berpengaruh pada produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Untuk faktor finansial perusahaan hendaknya mengembangkan *performen*-nya dan didukung oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Selain itu, perusahaan hendaknya memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, serta memberikan tunjangan-tunjangan karyawan dan pemberian gaji karyawan disesuaikan dengan upah minimum regional daerah surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

A Sihatong. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita

Alfaidah, Fitriah. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koprasi Agro Niaga Jabung Malang*. Malang Universitas Islam Negeri Malang

Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi penelitian*, Edisi kesembilan. Yogyakarta: Liberty

Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rieneka cipta

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Askara

http://id.wikipedia.org/Kepuasan_Kerja, diakses 13 januari 2007, pukul 06.00 WIB

[HTTP://SUHADINET.WORDPRESS.COM/2008/05/15/TEORI-KEBUTUHAN-MASLOW-PENDIDIKAN-DI-INDONESIA-DAN-UNJUK-RASA-YANG-SANTUN/](http://SUHADINET.WORDPRESS.COM/2008/05/15/TEORI-KEBUTUHAN-MASLOW-PENDIDIKAN-DI-INDONESIA-DAN-UNJUK-RASA-YANG-SANTUN/) **DIAKSES 20 MEI 2008**

Ismail, Muhammad Taufik. 2005. *Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kantor Cabang Perum Pegadaian Malang*. Malang: Uniniversitas Negeri Malang

Kuswadi. 2004. *Cara mengukur kepuasan karyawan*. Jakarta: Gramedia

Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir. 2002. *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Qardawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Perss

Rivai, Veithizal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sangarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survey Edisi Revisi*. Jakarta: LP3ES

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suhartono. 2007. *Resign No Way*. Yogyakarta: Media Persindo

Umar, Husain. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta; Gramedia

..... 2007. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta; Raja Grafindo Persada

Yusanto, Muhammad Ismal dan M.K Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani

Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara

Wiley, 2006. *Research Methods For Business ; Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi IV. Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Pedoman Penulisan Skripsi. 2006. Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang

Yusanto, Muhammad Ismal dan M.K Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani



LAMPIRAN -LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

A. FAKTOR SOSIAL (X1)

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.7	6.7	6.7
3	15	33.3	33.3	40.0
4	11	50.0	50.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	6.7	6.7	6.7
3	14	46.7	46.7	53.3
4	2	36.7	36.7	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	15	10.0	10.0	10.0
3	12	40.0	40.0	50.0
4	3	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

B. FAKTOR PSIKOLOGIS (X2)

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	5	16.7	16.7	20.0
	4	19	63.3	63.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	7	23.3	23.3	26.7
	4	19	63.3	63.3	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	5	16.7	16.7	23.3
	4	18	60.0	60.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	10	33.3	33.3	36.7
	4	15	50.0	50.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

c. FAKTOR FISIK (X3)

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	20	66.7	66.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	12	40.0	40.0	46.7
	4	14	46.7	46.7	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	10	33.3	33.3	40.0
	4	16	53.3	53.3	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	4	13.3	13.3	20.0
	4	20	66.7	66.7	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	6	20.0	20.0	23.3
	4	20	66.7	66.7	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

D. FAKTOR FINANSIAL (X4)**x4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	50.0	50.0	96.7
	2	6	20.0	20.0	23.3
	3	7	23.3	23.3	46.7
	4	1	3.3	3.3	3.3
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	15	50.0	50.0	96.7
	3	8	26.7	26.7	46.7
	4	5	16.7	16.7	20
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	43.3	43.3	76.7
	3	10	33.3	33.3	33.3
	4	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.3	3.3	3.3
	2	6	20.0	20.0	23.3
	3	11	36.7	36.7	60.0
	4	10	33.3	33.3	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

E. PRODUKTIVITAS KARYAWAN

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	73.3	73.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	23	76.7	76.7	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	4	13.3	13.3	16.7
	4	19	63.3	63.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



LAMPIRAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.919	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.87	.730	30
x1.2	3.83	.648	30
x1.3	3.40	.724	30
x2.1	3.93	.691	30
x2.2	3.80	.664	30
x2.3	3.87	.776	30
x2.4	3.73	.740	30
x3.1	3.87	.730	30
x3.2	3.53	.730	30
x3.3	3.60	.724	30
x3.4	3.87	.730	30
x3.5	3.83	.648	30
x4.1	3.63	.850	30
x4.2	3.67	.802	30
x4.3	3.23	.728	30
x4.4	3.57	.774	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.40	.498	30
y2	4.43	.504	30
y3	4.27	.450	30
y4	3.90	.481	30
y5	4.00	.695	30



LAMPIRAN 3

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633(a)	.401	.305	1.219

a Predictors: (Constant), finansial, psikologi, sosial, fisik

b Dependent Variable: PK

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.552	1.824		7.428	.000
	sosial	-.684	.379	-.709	-1.804	.083
	psikologi	.381	.143	.553	2.665	.013
	fisik	.635	.225	1.214	2.830	.009
	finansial	-.474	.178	-.768	-2.657	.014

a Dependent Variable: PK

LAMPIRAN 4

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.860	4	6.215	4.184	.010(a)
	Residual	37.140	25	1.486		
	Total	62.000	29			

a Predictors: (Constant), finansial, psikologi, sosial, fisik

b Dependent Variable: PK



IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
Usia : th
Lama Bekerja : th
Bagian :
Pendidikan :

Beri tanda (x) pada kotak yang disediakan sebagai jawaban:

Keterangan: 5. Sangat setuju
 4. Setuju
 3. Ragu
 2. Tidak setuju
 1. Sangat tidak setuju

A. FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA

1. Faktor Sosial (X1) <i>Pertanyaan:</i>	<i>Skala</i>				
	5	4	3	2	1
a. Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja dalam satu bagian berjalan dengan baik					
b. Hubungan kerja antar karyawan dengan rekan kerja yang berbeda bagian berjalan dengan baik					
c. Hubungan kerja karyawan antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik					
2. Faktor Psikologis (X2) <i>Pertanyaan:</i>	<i>Skala</i>				
	5	4	3	2	1
a. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketrampilan kerja yang saya miliki					
b. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat dan bakat kerja yang saya miliki					
c. Dalam bekerja saya membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugas					
d. Dalam bekerja saya membutuhkan pengakuan tentang hasil kerja					
3. Faktor Kondisi Fisik (X3) <i>Pertanyaan:</i>	<i>Skala</i>				
	5	4	3	2	1
a. Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan seperti sarana prasarana, tempat ibadah, layak dan memadai					
b. Kondisi peralatan kerja dan keadaan tata letak ruangan kerja layak dan memadai					
c. Sirkulasi udara di ruangan kerja, kebersihan tempat kerja enak dan nyaman					

d. Menurut saya peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan memuaskan					
e. Menurut saya peraturan jam istirahat yang ditetapkan perusahaan memuaskan					
4. Faktor Finansial (X4) <i>Pertanyaan:</i>	Skala				
	5	4	3	2	1
a. Besar gaji yang diberikan perusahaan layak, cukup, dan sesuai dengan pekerjaan saya.					
b. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya.					
c. Tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan layak dan cukup bagi saya.					
d. Pemberian bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya.					

B. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Produktivitas Kerja (Y) <i>Pertanyaan:</i>	Skala				
	5	4	3	2	1
a. Pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja.					
b. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui diklat, pelatihan, dll.					
c. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan					
d. Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan agar cepat selesai baik kepada sesama karyawan dan atasan kerja.					
e. Perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan membantu produktivitas kerja saya					

HASIL WAWANCARA

Wawancara penulis dengan karyawan PT. Bank Panin Tbk Surabaya bagian kliring di kantor PT. Bank Panin Tbk Surabaya pada tanggal 26 oktober 2008 jam 12.30:

“Saya rasa di Panin kalo soal gaji menurut saya gak terlalu gede soalnya apa, selain gaji yang menurut saya tidak sesuai dengan pekerjaan, karena disini itu istilahnya mengejar target akan tetapi gajinya tidak sesuai. Selain itu juga, disini itu kalo tunjangan misalkan tunjangan kesehatan untuk keluarga, semisal untuk istri dan anak itu tidak dapat, jadi yang dapat hanya karyawannya saja jadi menurut saya dari segi gaji kurang dek”

Wawancara penulis dengan karyawan PT. Bank Panin Tbk Surabaya jabatan marketing officer di kantor PT. Bank Panin Tbk Surabaya pada tanggal 14 oktober 2008 jam 12.50

“Hubungan kerja antar karyawan disini saya rasa lumayan ya mbak, tapi sepengetahuan saya kekerabatan antara karyawan satu bagian dengan bagian lain itu kurang, yang namanya juga manusia mbak sifatnya kan berbeda-beda, disini juga, atasan kurang membaur dengan karyawan, jadi saya rasa komunikasi antara atasan dengan karyawan itu kurang kondusif, dan disini itu pekerjaannya menurut saya terlalu dipresor bener-bener apalagi saya sebagai marketing officer mbak, jadi harus sesuai target yang ditetapkan perusahaan dan disini kondisi karyawan kurang diperhatikan oleh atasan. Kalo gaji, kalo dibilang kurang ya kurang mbak yang namanya manusia itu kan pinginnya gajinya yang gede-gede terus”

Wawancara penulis dengan karyawan PT. Bank Panin Tbk Surabaya bagian teller di kantor PT. Bank Panin Tbk Surabaya pada tanggal 14 oktober 2008 jam 13.50:

“Sikap atasan disini itu menurut saya kurang komunikasi dengan karyawan, selain itu juga atasan disini, terlalu mementingkan perkembangan perusahaan tanpa memperhatikan kondisi dan kesejahteraan karyawan, karena apa disini saya juga menjabat sebagai teller tau sendiri ya mbak teller itu tanggung jawabnya besar akan tetapi gajinya tidak terlalu gede, jadi tidak sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang kita emban ”