Bab 2
Tinjauan Pustaka

2.1. **Hakikat kerja**

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja. Jadi, pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Mc. Gregor (dikutip dari Smith & Wakeley, 1972), seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakeley menambahkan dengan teorinya yang menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun mental. Pendapat dari Gilmer (1971), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. (As'ad, 1984).

2.2. **Definisi Kepuasan Kerja**

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi, telah mengakibatkan menurunnya prosentase penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Dengan diketemukannya mesin-mesin serta penggunaanya dalam industri telah mendesak fungsi dari tenaga manusia didalam kerja. Sekalipun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Betapapun sempurnanya peralatan kerja, tanpa adanya tenaga manusia sekalipun hanya sederhana, katakanlah hanya sebagai penekan tombol untuk menjalankan mesin, maka perusahaan tersebut tidak akan ada artinya, tidak ubahnya sebuah besi tua yang menantikan saat kemusnahannya.

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dan kepuasan bisa dinikmati didalam dan diluar pekerjaan. Kepuasan kerja bisa dinikmati dari dalam pekerjaan dinilai dari pujian atas hasil kerja, perlakuan, penempatan, dan lingkungan. Biasanya karyawan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa. Sedangkan kepuasan kerja bisa dinikmati diluar pekerjaan lebih mengutamakan kepada balas jasa karena dengan balas jasa tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Dikatakan oleh Louis A. Allen tentang pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri :

> “ Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya ”.

Dari uraian Allen diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberikan

motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan.

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. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Menurut Wexley & Yulk yang disebut kepuasan kerja ialah "*is the way an employee feels about his or her job*". Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan".

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaanya sendiri, situasi kerja dan kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kemudian Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja diatas sebenarnya batasan yang sederhana dan operasionil adalah "perasaan seseorang terhadap pekerjaan". Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*Individual difference*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Disamping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

2.3. **Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Penelitian ini mengacu pada teori Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Disamping itu Hasibuan juga mengungkapkan hubungan kepuasan kerja dengan beberapa hal antara lain adalah :

1. Hubungan Kepuasan kerja dengan kedisiplinan.
   Kepuasan kerja memepengaruhi tingkat kedisiplinan, artinya kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan akan membuahkan kedisiplinan yang baik.
2. Hubungan kepuasan kerja dengan usia.
   Kepuasan kerja yang dituntut oleh karyawan usia muda akan lebih tinggi dari pada karyawan yang usianya lebih tua.
3. Hubungan kepuasan kerja dengan organisasi.
   Kepuasan kerja bisa diperoleh karyawan jika organisasinya kecil dalam perusahaan karena kesempatan untuk berpartisipasi lebih besar.
4. Hubungan kepuasan kerja dengan kepemimpinan
   Kepuasan kerja bisa diperoleh jika kepemimpinan tidak otoriter, karena karyawan ikut aktif dalam menentikan kebijakan perusahaaan.

Menurut Wexley & Yulk (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior And Personal Psychology* yang menjelaskan tentang teori kepuasan kerja ada tiga macam yaitu :

1. *Discrepancy theory*
   Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*Difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada *discrepancy* antara *should be*

(expectation, needs, atau values) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity theory*

   Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain. Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Menurut teori ini, elemen dari equity ada tiga yaitu *: input, out comes, comparison person dan equity-inequity* (Wexley & Yulk). Yang dimaksud dengan *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya: *education, experience, skill, amount of effort expected, number or hours worked, and personal tools* dan sebagainya. Adapun yang dimaksud *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya. Seperti misalnya : *Pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self-expression*. Sedangkan yang dimaksud dengan *Comparison persons* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio input- out comes yang dimilikinya. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan ratio input – out comes dirinya dengan ratio input – out comes orang lain (*Comparison persons*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equity*), maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*overcompensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tapi bisa pula tidak.

Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan menimbulkan ketidakpuasan. Adapun kelemahan dari teori ini adalah kenyataan adalah kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi (misalnya upah) dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan. (Locke, 1969).

3. *Two Factor theory*

   Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda (Herzberg, 1966). Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Berdasar atas penelitiannya, sehiingga membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *Satisfier* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfier* atau *Hygiene factor. Satisfier (motivator)* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja dan atasan, gaji, status dan keamanan kerja. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Jadi, menurut teori ini, perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Selanjutnya dikatakan oleh Herzberg, bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (*motivators*) hanyalah kelompok *satisfiers*. Untuk *satisfier* ini kadang-kadang diberi nama lain sebagai *intrinsic factor*, *job content*, dan

motivator. Sedangkan sebutan lain yang sering digunakan untuk *dissatisfiers* adalah *extrinsic factor*, *job context*, dan *hygiene factor*.

- Faktor *Motivator*

a. Prestasi

Prestasi adalah kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu lain untuk menyelesaikan tugas lebih sukses.

b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai seseorang merupakan motivator yang kuat. Dengan diberikannya pengakuan kepada seorang karyawan yang patut menerima karena prestasinya, maka seakan-akan ditegaskan karyawan tersebut pantas dihargai.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang terlalu rutin atau terlalu terspesialisasi akan meningkatkan keterampilan, tetapi hal ini juga mengakibatkan karyawan cepat bosan dan kebanggaan dalam pekerjaan semakin rendah. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan.

d. Tanggung Jawab

Karyawan yang diberi tanggung jawab tinggi akan merasa puas, karena ia merasa diberi kepercayaan oleh atasannya dalam pengembangan tugas. Pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang tinggi ini bisa dilihat dari pentingnya pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

e. Kemajuan

Kemajuan adalah tersedianya kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka dari tingkat bawah sampai pada tingkat atas dan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Kesempatan untuk maju bagi setiap karyawan yang berdasarkan asas keadilan dan objektivitas akan mendorong karyawan bekerja giat, bersemangat dan berdisiplin.

f. Kemungkinan berkembang

Perkembangan karyawan sering diartikan dengan usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Pengembangan karyawan ini dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan.

- Faktor *Hygiene*

a. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan dalam mengambil keputusan dapat menimbulkan ketidakpuasan, jika kebijaksanaan yang diambil tersebut tidak sesuai dengan keinginan para karyawan. Jika hal ini terus berlangsung akan menimbulkan keluhan dari para karyawan. Para karyawan akan menyampaikan keluhan dan saran terhadap kebijakan tersebut kepada para atasannya. Jika keluhan dan saran ini tidak tertampung, besar kemungkinan para karyawan akan merasa kecewa sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

b. Pengawasan

Tujuan dari pengawasan adalah agar proses pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan atau rencana dan melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan, supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan yang direncanakan. Pengawasan ini meliputi pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, hasil dan absensi yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya.

c. Kondisi Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalkan kondisi ruangan, kebersihan, suhu, penerangan dan ketenangan.

d. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan merupakan kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. Sikap atasan terhadap bawahan dalam memberikan perintah yang berhubungan dengan pekerjaan hendaknya

diperhatikan dengan tidak menganggap bawahan semata-mata harus melaksanakan perintah atasan saja tetapi sebagai rekan yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan atasan hendaknya juga harus dapat memahami kesulitan bawahan dalam bekerja.

e. Hubungan dengan rekan sekerja

   Hubungan karyawan dengan rekan sekerja yang baik dapat menjadi pendorong semangat kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

f. Gaji

   Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Besarnya balas jasa ini mencerminkan status pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan.

g. Status

   Status adalah tingkat sosial seseorang yang dibandingkan dengan tingkat sosial orang lain dalam suatu sistem sosial. Status juga berarti peringkat sosial seseorang dalam suatu kelompok masyarakat lingkungannya, baik lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerja.

h. Keamanan Kerja

   Keamanan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Bila kecelakaan benyak terjadi, banyak karyawan menderita, absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar.

Menurut DR. Abdul Hamid Mursi, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an sejak 1400 tahun silam yang terbagi dalam empat bagian, yaitu:

1. Pekerjaan Yang Sesuai.

   Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki. Disebutkan dalam hadist Rasulullah Muhammad S.A.W.:

“ Setiap yang mudah (dikerjakan) karena sesuatu yang (sengaja) diciptakan untuknya ”. Islam memberi kesempatan kerja yang sama kepada semua orang, seperti firman Allah S.W.T.:

“Dan bawasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”. (Surat An-Najm: 39)

2. Gaji Yang Sesuai Dengan Pekerjaan.

   Kaidah Islam menegaskan gaji harus sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kelaziman, pengurangan, atau penambahan. Seperti beberapa firman Allah S.W.T. dibawah ini: “ Janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya ”. (Surat Al-A’raf:85).

   “ Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu “. (Adz-Dzaaryiat:22).

   “ Dan berapa banyak bintang yang tidak dapat membawa mengurus rezekinya sendiri. Allah-lah yang memeberi rezeki kepadanya dan kepadamu ”. (Al-Ankabut:60).

   “ Seandainya penduduk negeri beriman dan bertakwa, tentu kami akan membuka baginya berkah-berkah dari langit dan bumi..... ”. (Al-A’raf:96).

   “ Maka surga itulah sebaik-baik balasan bagi orang-orang yang beramal ”. (Az-Zumar:74)

   Dan Rasullulah Muhammad S.A.W bersabda dalam hadis qudsi:

   “ Tiga orang yang aku musuhi di hari kiamat, yaitu: orang yang memeberi karena aku lalu mengingkari, orang yang menjual budak yang dibebaskan lalu makan harganya, dan orang yang mempekerjakan buruh yang melaksanakan tugasnya, tetapi tidak memberikan upahnya ”. (HR. Bukhari).

3. Dasar Hubungan Sesama Manusia.

   Islam menyerukan kasih sayang secara universal. Dasar hubungan manusia dalam Islam adalah cinta, kasih sayang, dan toleransi. Bidang ini berada dalam konteks agama sebagai,“*Mu’amallah*”, yakni perwujudan dari sabda Rasulullah Muhammad S.A.W.: “ Sesungguhnya agama itu adalah *mu’amallah* (interaksi) ”.

   Dan Allah berfirman:

“ Jadilah kamu pema’af dan suruhlah orang mengerjakan yang ma’ruf, dan berpalinglah dari orang-orang yang bodoh ”.(Surat Al-A’raf:199).

4. Jaminan Dan Perlindungan Bagi Pekerja.

   Tidak sebatas memperluas penerapan prinsip jaminan dan perlindungan kerja, Islam bahkan menempatkan prinsip ini sebagai esensinya, sehingga orang yang mengabaikannya telah mendustakan Al-Qur’an. Allah S.W.T. berfirman dalam beberapa Surat, diantaranya adalah:

   “ Tahukah kamu (orang) yang mendustakan agama? Itulah orang yang menghardik anak yatim, dan tidak menganjurkan memberi makan orang miskin ”. (Surat Al-Ma’un:1-3).

   “ Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi, dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta, dan (memerdekakan) hamba sahaya… ”. (Surat Al-Baqarah:177).

   Rasulullah bersabda: “ Tidaklah beriman orang yang semalaman kenyang, sedangkan tetangga di sebelahnya dalam keadaan lapar padahal ia mengetahuinya ”. (HR. Thabrani dan Baihaqi).

   Sahabat Rasulullah, Abu Dzar al-Ghifari pernah berbicara tentang hal ini,” Aku heran kepada orang-orang yang tidak mempunyai makanan di rumahnya, mengapa ia tidak keluar rumah (mendatangi) orang-orang sambil menghunus pedangnya ”.

2.3.1. Pengukuran kepuasan kerja (*Measurement Of Job Attitude*)

Kepuasan kerja ini ternyata pengukurannya sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistiknya maupun pengumpulan datanya. Informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket, ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab (*interview*) sebagai alatnya maka pada karyawan diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan (*self report*). Cara yang lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut.

Dasar asumsi dari *self report* adalah hanya orangnya sendirilah yang tahu persis bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan, dan jenis ini yang paling seringa dipakai banyak orang. Akan tetapi untuk jenis ini ternyata banyak pula variasinya. Ada yang menggunakan pertanyaan langsung terhadap perasaan orang, ada pula yang memakai pertanyaan tidak langsung. Ada tiga cara pengukuran kepuasan kerja, yaitu: *Minnesota Satisfaction Questionaire (MSQ), Job Descriptive Index (JDI) dan Need Satisfaction Questionaire (NSQ).*

Dalam penelitian ini alat ukurnya yang akan digunakan adalah *Minnesota Satisfaction Questionaire (MSQ)*. *Minnesota Satisfaction Questionaire (MSQ)* adalah penelitian yang dilakukan oleh Weiss, Davis, England dan Loftquist yang secara terperinci mengemukakan bahwa terdapat dua puluh faktor yang menunjukkan kepuasan kerja seseorang secara lengkap dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu pemanfaatan kemampuan, prestasi, aktifitas, kemahiran, otoritas, kebijakan perusahaan, imbalan, hubungan dengan rekan kerja, kreatifitas, kemandirian, nilai-nilai, pengakuan, tanggung jawab, kemananan, pelayanan sosial, status sosial, hubungan sosial dengan atasan, kemampuan tehnikal atasan, keanekaragaman tugas, kondisi kerja.

Berdasarkan dua puluh kriteria ini maka Weiss dkk menyusun instrumen pengukuran kepuasan kerja yang dikenal dengan nama Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesotta yang terdiri dari 100 pertanyaan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan kuesioner pendek minnesotta yang terdiri dari 17 pertanyaan karena

keterbatasan waktu. Menurut J. Arnold kepuasan kerja dapat diukur dengan menjumlahkan skor dari 17 pertanyaan tersebut.

2.4. Tinjauan Statistika

2.4.1. Metode Statistik Inferensia

Pada penelitian ini menggunakan metode statistik *inferensia,* dimana pada data dilakukan analisa yang mengarah ke sebuah pengambilan keputusan. Misalnya apakah variabel gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan atau tidak. Statistik *inferensia* lebih efektif karena variasi alat analisa jauh lebih banyak.

Walaupun variasi atau disebut rumus statistik *inferensia* sangat banyak, tetapi statistik ini mempunyai tahapan secara umum sebagai berikut:

a Menentukan Ho dan Hi. Hal ini berkaitan dengan masalah penelitian, yang kemudian dirinci dalam berbagai hipotesis yang akan diuji.

b Menentukan statistik hitung dan statistik tabel. Untuk menguji hipotesis, pada umumnya kita akan membandingkan statistik tabel dengan statistik hitung, atau dapat juga dilihat pada tingkat signifikansinya.

c Mengambil keputusan sesuai dengan hasil (statistik hitung dan statistik tabel) yang ada.

Sama dengan statistik deskriptif yang memperhatikan tipe data, berbagai metode pada statistik inferensia juga memperhatikan hal tersebut. Selain itu, pembagian statistik inferensia juga memperhatikan jumlah varibel yang dianalisa, serta apakah ada hubungan antar variabel. Berikut pembagian metode statistik inferensia.

a. Dari Tipe Data
   - Jika data bersifat kualitatif (nominal atau ordinal), analisa dapat dikelompokkan pada bagian statistik non parametrik. Contoh metode ini: Uji *Wilcoxon*, *Kruskal Wallis*, *Freidman* dan sebagainya.
   - Jika data bersifat kuantitatif (interval atau rasio), analisa dapat dikelompokkan pada bagian statistik parametrik. Contoh metode ini: Uji t, Uji F (Anova).

b. Dari Jumlah Variabel

- Jika hanya ada satu variabel, disebut sebagai analisa *univariat*. Termasuk dalam analisa ini adalah Uji t, *Anova*, dan sebagainya.
- Jika hanya ada dua variabel, disebut sebagai analisa *bivariat*. Termasuk dalam analisa ini adalah *Korelasi Bivariat*.
- Jika hanya ada lebih dua variabel, disebut sebagai analisa *multivariat*. Termasuk dalam analisa ini adalah analisa Regresi Berganda, Analisa *Cluster* dan sebagainya.

c. Dari Hubungan Antar Sampel atau Variabel

- Jika dua sampel tidak ada hubungan satu dengan lainnya (bebas), maka disebut sebagai analisa sampel bebas. Termasuk dalam analisa ini adalah Uji t *bebast*, Uji *Mean-Whitney* dan sebagainya. Sedangkan contoh untuk sampel lebih dari dua, alat analisa adalah *Anova*, *Kruskal Wallis* dan sebagainya.
- Jika dua sampel berhubungan satu dengan lainnya (tergantung), maka disebut sebagai analisa sampel tergantung. Termasuk dalam analisa ini adalah Uji t *paired*, Uji *Mean-Whitney* dan sebagainya. Sedangkan contoh untuk sampel lebih dari dua, alat analisa adalah *Friedman*, *Kendall* dan lainnya.
- Jika ada lebih dua variabel tidak ada hubungan satu dengan lainnya dan akan dianalisa secara bersama-sama, maka disebut analisa *multivariat*.

  Termasuk dalam analisa ini adalah analisa Multi Regresi Linier analisa Regresi Berganda, Analisa *Cluster,* Analisa Faktor*,* Analisa *Diskriminant, Multi Dimensional Scaling* (MDS) dan sebagainya.

2.4.2. Analisa *Multivariat* (*Multivariat Analysis*)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Analisa *Multivariat* sebagai metode untuk mencari faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Haraka Kitri Endah-Mojokerto menurut teori Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. Analisa *Multivariat* pada dasarnya adalah analisa untuk lebih dari dua variabel dan prosesnya dilakukan bersama-sama (simultan). Jika mengacu pada kalimat tersebut, maka sesungguhnya metode multi regresi linier dapat dikategorikan sebagai analisa *multivariat,* karena variabel bebasnya dapat lebih dari dua variabel.

Sebenarnya konsep dan penggunaan analisa *multivariat* sudah diketahui dan digunakan dalam praktek, hanya kendala keharusan penggunaan bantuan komputer menyebabkan alat analisa ini digunakan secara terbatas. Perkembangan komputer yang semakin canggih saat ini menyebabkan analisa *multivariat* semakin banyak digunakan pada penelitian-penelitian, lambat laun menggeser beberapa alat analisa klasik seperti Uji t, Anova dan sebagainya.

Dengan *multivariat*, tentu dapat dilakukan berbagai analisa yang kompleks dan lebih berdaya guna, karena penelitian dapat terbebas dari berbagai persyaratan yang kaku seperti hanya boleh menggunakan dua sampel, hanya satu variabel, hanya menguji perbedaan dan sebagainya. Banyak hal atau fenomena yang tidak dapat dijelaskan oleh satu atau dua variabel saja. Tetapi harus dengan banyak variabel yang harus dipakai bersama-sama.

Berdasarkan ketergantungan variabel-variabel yang ada, analisa *multivariat* dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Analisa Depedensi

   Ciri dari analisa ini adalah adanya satu atau beberapa variabel yang berfungsi sebagai variabel *tergantung* dan beberapa variabel lain menjadi variabel *bebas* (bebas). Alat analisa untuk kategori ini adalah Analisa Regresi Berganda, Multi Regresi Linier dan Analisa *Diskriminan*.
2. Analisa Interdepedensi

   Pada analisa ini semua variabel saling berhubungan satu dengan yang lain, sehingga tidak ada variabel *tergantung* atau *indepedensi*. Alat analisa untuk kategori ini adalah Analisa *Cluster*, Analisa Faktor, dan *Multi Dimensional Scaling* (MDS).

2.4.3. Uji Validitas Kuesioner

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai Uji validitas dan Reliabilitas, model regresi logistik yang meliputi pengantar umum model regresi logistik, penaksiran parameter, pengujian signifikansi parameter dan interpretasi koefisien parameter.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini akan dibicarakan faktor yang menyangkut validitas yang mempengaruhi alat pengukur saja. Terdapat berbagai jenis teknik pengumpulan data dan berbagai jenis validitas, tetapi dalam penelitian ini hanya ingin mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam alat ukur mempunyai konsistensi internal (*internal consistency*), yaitu apakah pertanyaan-pertanyaan ini mengukur aspek yang sama, maka hanya menggunakan validitas konstrak (*construct validity*).

Pada uji validitas konstrak mempunyai hipotesis yaitu sebagai berikut :

H_o : Pertanyaan tidak dapat mengukur aspek kepuasan kerja

H_1 : Pertanyaan mengukur aspek kepuasan kerja

Cara mengukur validitas konstrak yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi momen produk (*product moment*) yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\left(\sum_{i=1}^{n} x_i y_i\right) - \left(\sum_{i=1}^{n} x_i\right)\left(\sum_{i=1}^{n} y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum_{i=1}^{n} x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} x_i\right)^2\right\}\left\{n\sum_{i=1}^{n} y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^{n} y_i\right)^2\right\}}}$$

dimana : x_i = skor untuk tiap pertanyaan

y_i = skor total

$x_i y_i$ = skor tiap pertanyaan dikalikan skor total

Setelah semua nilai korelasi untuk tiap-tiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik yang ada pada tabel nilai kritik, dengan n (jumlah responden) dan pada $\alpha = 0{,}05$ (taraf signifikansi) tertentu. Selanjutnya, jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik, maka pertanyaan tersebut signifikan. Sugiyono, W. Eri (2004).

2.4.4. Uji Reliabilitas Kuisioner

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten dan dapat dipercaya. Ada 3 macam teknik dalam pengukuran reliabilitas yaitu teknik pengukuran ulang, konsistensi internal dan teknik paralel. Pada penelitian ini digunakan teknik pengukuran reliabilitas koefisien alpha. Dengan hipotesis sebagai berikut :

H_o : Hasil pengukuran tidak konsisten

H_1 : Hasil pengukuran konsisten

Dengan statistik uji sebagai berikut :

- Membagi item-item yang sudah valid menjadi dua bagian
- Skor belahan pertama diberi simbol y_1 dan untuk belahan kedua diberi simbol y_2, sehingga akan diperoleh skor total y_1 dan y_2 yang dinotasikan x.
- Dicari korelasi antara belahan pertama dengan belahan kedua dan skor total y_1 dan y_2.
- Hitung dengan rumus :

$$\alpha = 2\left[1 - \frac{S_1^2 + S_2^2}{S_x^2}\right]$$

dimana :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan belahan 2

S_x^2 = varians skor tes

r_{xx}' (Formula rulon) ≥ α

yang mempunyai daerah kritis tolak H_o jika $r_{xx}' > r_{tabel}$ dengan derajat bebas (n-2) dan taraf signifikansi α tertentu.

Apabila disimpulkan H_o ditolak maka skala pengukuran yang disusun adalah reliabel dan dapat dipercaya, karena pengukuran terhadap belahan pertama dan belahan kedua relatif konstan. Nilai r_{xx}' berkisar antara 0 dan 1, semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, nilai r akan semakin mendekati 1. Pada penelitian ini menggunakan kriteria reliabilitas menurut pendapat Guillford (1956). Kriteria reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai reliabilitasnya antara 0,00 - 0,20 maka tingkat reliabilitasnya tidak ada. Ini berarti hasil pengukuran adalah tidak konsisten.
- Jika nilai reliabilitasnya antara 0,21 - 0,40 maka tingkat reliabilitasnya kecil atau tidak erat. Ini berarti hasil pengukuran kurang konsisten.
- Jika nilai reliabilitasnya antara 0,41 - 0,70 maka tingkat reliabilitasnya cukup erat. Ini berarti hasil pengukuran konsisten.
- Jika nilai reliabilitasnya antara 0,71 - 0,99 maka tingkat reliabilitasnya sangat erat. Ini berarti hasil pengukuran sangat konsisten.

Perhitungan validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 12 for windows*.

2.4.5. Tranformasi Data

Multi regresi linier merupakan statistik parametrik yang mengharuskan datanya minimal interval, karena data dari pengisian kuesioner merupakan data yang berskala ordinal maka perlu adanya tranformasi data dari ordinal ke interval. Metode yang digunakan dalam tranformasi data adalah Metode *Siccessive Interval* (MSI), dalam metode ini diharapkan jawaban dari responden akan mencerminkan yang sebenarnya dengan cara menghitung proporsi, proporsi kumulatif nilai batas atas *(bondary value)* nilai rataan interval (mean value of interval) dari setiap pertanyaan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Mengelompokan data ordinal dalam masing-masing variabel (mengelompokan frekuensi berdasarkan skor tiap variabel)
2. Penghitung proporsi seluruh jawaban yang jatuh pada setiap kategori masing-masing variabel, dengan rumus sebagi berikut:

   $$P = \frac{f_i}{N} \qquad (2\text{-}5)$$

   dimana $= f_i$ = Frekuensi tiap skor

   N = Jumlah responden
3. Menghitung Proporsi kumulatif pada setiap kategori untuk semua variabel, dengan rumus sebagi berikut:

   $$Pk = Pk_{-i} + P_i \qquad (2\text{-}6)$$

4. Mencari nilai Z dari hasil proporsi kumulatif yang diperoleh dari tabel kurva normal *(wilayah luas di bawah kurva normal)*.
5. Menghitung nilai fungsi padat probabilitas pada absis Z dengan rumus sebagai berikut:

$$\partial\,(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-}\left(\frac{Z^2}{2}\right) \qquad (2\text{-}7)$$

6. Menghitung Nilai Skala (NS) Dengan rumus sebagi berikut:

$$NS = \frac{(Batas\ bawah kepda\ \tan) - (Batas\ atas\ kepda\ \tan}{(Daerah\ dibawah batas\ atas) - (Daerah\ dibawah batas\ bawah)} \qquad (2\text{-}8)$$

$$NS = \frac{Nilai\ padat_{-i} - Nilai\ fungsi\ padat_i}{Pk_i - Pk_{-i}}$$

7. Menghitung Nilai Konversi (K) Dengan rumus Sebagi berikut:

$$K = 1 + |\min(NS)| \qquad (2\text{-}9)$$

8. Menghitung rataan Interval dengan rumus sebagi berikut:

$$NS + K \qquad (2\text{-}10)$$

2.4.6. Metode Multi Regresi Linier

Analisa multi regresi linier adalah salah satu teknik analisa *multivariat* yang digunakan untuk mengintimasi hubungan antara variabel tergantung matrik dengan satu himpunan variabel bebas matrik. Adapun adalah tujuan dari analisa multi regresi linier yang digunakan untuk:

1. Memprediksi *(prediction)* nilai satu variabel tergantung berdasarkan nilai-nilai variabel *bebas*. Dalam model regresi yang dibentuk. Setiap variabel *bebas*, diberi bobot berdasarkan kontribusi relatifnya terhadap prediksi keseluruhan.
2. Menjelaskan *(Explanation)* bagaimana tingkat dan karakteristik hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas. Dalam hal ini dapat diperkirakan seberapa penting sebuah variabel bebas mempengaruhi nilai prediksi atas variabel tergantung.

Ada tiga metode yang digunakan dalam analisa multi regresi linier yaitu:

1. Pilihan Kebelakang *(Backward)*

   Pada metode ini dengan memasukan persamaan regresi kemudian dilakukan analisa dan variabel *bebas* dan yang tidak layak masuk kedalam regresi dikeluarkan satu persatu, dimulai dari variabel yang paling tidak signifikan, proses ini berlangsung sampai tidak ada lagi yang dapat dikeluarkan lagi dari model, variabel bebas yang telah dikeluarkan tidak dapat masuk kembali.

2. Pilihan Kedepan *(Forward)*

   Dimulai dari keadaan dimana semua variabel bebas berada diluar persamaan regresi, lalu dilakukan penelitian satu persatu terhadap variabel bebas tersebut.

3. Pemilahan *Stepwise*

   Metode ini hampir sama dengan *(Forward)*. Hanya disini variabel yang telah dimasukan kedalam model dikeluarkan lagi. Metode ini dimulai dengan memasukan variabel bebas yang memiliki korelasi yang paling kuat dengan variabel tergantung kemudian setiap kali pemasukan variabel bebas yang lain dilakukan pengujian untuk tetap memasukan variabel bebas atau mengeluarkannya.

   Perhitungan metode analisa multi regresi linier pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 12 for Windows* dan menggunakan kriteria angka korelasi menurut Jonathan Sarwono (2005). Dengan kriteria angka korelasi sebagai berikut:

   - 0-0,25, korelasi lemah.
   - >0,25-0,5, korelasi cukup.
   - >0,5-0,75, korelasi kuat.
   - >0,75-1, korelasi sangat kuat.