

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan di dunia bisnis saat ini sangat kompetitif. Terlebih lagi pada kondisi perekonomian yang kurang menguntungkan akhir – akhir ini. Perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi yang justru sekarang ini yang dapat berperan aktif dan positif. Daya saing yang sangat tinggi dapat tercapai melalui peningkatan mutu , peningkatan produktifitas , dan peningkatan efisiensi. Daya saing yang sangat tinggi dapat pula dicapai perusahaan melalui inovasi – inovasi baru agar selangkah lebih unggul dari pesaingnya. Untuk menghasilkan produk yang lebih baik, berbagai upaya dapat pula dilakukan oleh perusahaan misalnya melalui penggunaan teknologi canggih, penambahan modal, substitusi material serta melalui penerapan penerapan program pendukung lainnya. Oleh karena itu , untuk mencapai hal – hal tersebut diperlukan suatu sistem manajemen yang bersumber dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam perbaikan menuju pada tercapainya tujuan perusahaan. Weather Rush & Mc.Clure ( Hani Handoko, 1995:70 ) mengemukakan bahwa suatu perbaikan akan sia – sia tanpa Sumber Daya Manusia. Walaupun aspek teknologi dan aspek ekonomi dalam perusahaan telah begitu sempurna , namun apabila skill dari Sumber Daya Manusia pada perusahaan tersebut lemah maka sulit bagi perusahaan untuk

mencapai tujuannya. Peran penting karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan ini ditegaskan kembali oleh Hani Handoko bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan pendayagunaan Sumber Daya manusia ( Hani Handoko, 1983:3 ). Pernyataan tersebut di atas tampak jelas, bahwa manusia merupakan faktor penting dari suatu proses produksi, sehingga menuntut penanganan lebih khusus. Untuk menjalankan aktifitas tersebut dengan nyaman dan optimal , manusia didasari oleh suatu rasa yang timbul untuk menyukai pekerjaannya terlebih dahulu. Untuk menimbulkan rasa loyalitas terhadap suatu pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Semua itu diperlukan suatu proses bagi individu untuk memberikan penilaian terhadap objek maupun lingkungan kerja mereka yang sering disebut dengan persepsi. Persepsi menurut Robbins, (1997 : 124 ) adalah :

*Suatu proses dimana individu – individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna bagi lingkungan mereka.*

Menurut Robbins , walau bagaimanapun apa yang dipersepsikan seseorang terhadap pekerjaan tidaklah harus sama tentunya dengan kenyataan yang objektif. Beberapa individu mungkin dihadapkan pada pekerjaan yang sama tetapi nantinya akan memberikan persepsi yang berbeda – beda terhadap suatu pekerjaannya tergantung pada karakteristik pribadi individu itu sendiri. Diantara karakteristik pribadi yang relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan. Faktor yang diakibatkan oleh objek

yang dipersepsikan maupun faktor situasi atau lingkungan kerja perusahaan juga mempengaruhi terjadinya persepsi ( Robbins, 1997 : 126 ). Persepsi individu dalam hal ini karyawan pada banyak organisasi akhir – akhir ini justru sangat berperan penting bagi manajer dalam pengambilan keputusan manajerial. Bagaimana manajer dalam organisasi mengambil keputusan sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi mereka. Demikian juga, para manajer dapat menggunakan pengetahuan tentang persepsi untuk membantu mereka berinteraksi secara lebih efektif dengan para karyawan. Namun tidak semua persepsi menguntungkan. Persepsi bisa juga menjadi suatu hal yang mengancam perusahaan apabila manajer menempatkan dirinya pada kepercayaan yang salah terhadap peran karakteristik kelompok ( stereotip ) tertentu termasuk di dalamnya stereotip peran berdasarkan jenis kelamin, stereotip usia, stereotip ras dan sebagainya ( Kreitner & Kinicky , 2005 : 216 ). Oleh karena itu para manajer perlu berhati – hati dalam mengambil keputusan yang relevan dan dituntut untuk menafsirkan dan mengevaluasi informasi yang bisa didapat dari beberapa persepsi individu dengan berbagai pertimbangan baik buruk maupun kuat lemahnya persepsi tersebut terhadap eksistensi perusahaan ke depan tentunya. Maka dari itu persepsi amatlah penting bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan saran demi kemajuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai maka tentu saja akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas secara keseluruhan.

Ada berbagai strategi yang tentunya diperlukan dalam pencapaian peningkatan produktifitas kerja di kalangan karyawan. Salah satu strategi khusus yang dapat dilakukan perusahaan agar produktifitas bagi individu maupun perusahaan tinggi adalah melalui program Gugus Kendali Mutu (GKM). Program Gugus Kendali Mutu menurut Ingle (1993 : 34 – 35) adalah :

*Program dimana sekelompok kecil karyawan yang bekerja pada bidang dan tugas yang sama dengan mengadakan pertemuan dan berinteraksi untuk mengenal , menganalisa , dan memecahkan masalah , menyelidiki penyebabnya , mengusulkan pemecahan dan mengusulkan tindakan perbaikan apabila pada batas wewenang mereka.*

Dalam kelompok ini karyawan saling bekerja untuk melakukan perbaikan dan pengendalian mutu. Dengan program Gugus Kendali Mutu, partisipasi karyawan dapat dilibatkan untuk memecahkan masalah – masalah perusahaan seperti yang menjadi tujuan Gugus Kendali Mutu yaitu peningkatan produktifitas karyawan diikuti oleh peningkatan efisiensi dan peningkatan mutu. Peningkatan produktifitas dapat dilihat dari setiap produksi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Peningkatan efisiensi dapat dilihat dari semakin berkurangnya waktu, tenaga, dan biaya produksi dari perusahaan tersebut. Untuk peningkatan mutu berarti peningkatan terhadap mutu produk , sehingga akan dapat memberikan kepuasan pada konsumen. Sedangkan melibatkan karyawan untuk memecahkan masalah – masalah perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat dan membantu perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan

misalnya menurunnya produktivitas karyawan, semangat kerja karyawan, mutu kerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, meningkatnya kemangkiran, serta banyaknya hasil produksi yang tidak layak jual.

Manfaat positif yang dapat diperoleh karyawan dari kegiatan – kegiatan yang dilakukan dalam Gugus Kendali Mutu antara lain karyawan memperoleh tambahan ilmu pengetahuan, wawasan baru mengenai pemakaian alat bantu statistik serta langkah – langkah dalam memecahkan masalah – masalah perusahaan. Kegiatan Gugus Kendali Mutu juga mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan kooperatif baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan rekan sekerja yaitu menerapkan rasa saling mengasihi, menghargai, saling bertukar pikiran dan rasa ikut memiliki (loyalitas ) terhadap perusahaan.

PT Pertamina (Persero) UP IV Cilacap merupakan salah satu perusahaan minyak terbesar di Indonesia yang memiliki keunggulan bersaing. Salah satu cara yang dilakukan untuk mempertahankan posisi tersebut mengingat semakin ketatnya persaingan dengan beberapa perusahaan asing sejenis maka PT Pertamina (Persero) UP IV Cilacap menerapkan program Gugus Kendali Mutu tersebut. Untuk saat ini penerapan Gugus Kendali Mutu ditujukan kepada semua bidang (*department*) yang ada dimana masing – masing bidang mengirimkan wakilnya satu team yang berjumlah tiga sampai empat orang. Untuk memilih wakilnya, tiap – tiap bidang diharuskan mengirimkan wakil –

wakilnya yang dituntut harus berwawasan luas, bahkan harus mengerti trend masyarakat global dan benar – benar terdidik secara *on the job* bukan teoritis belaka. Mengingat peserta Gugus Kendali Mutu PT Pertamina (Persero) UP IV Cilacap terdiri dari disiplin ilmu dan faktor demografi yang berbeda, tentunya ada perbedaan persepsi dari anggota kegiatan Gugus Kendali Mutu tersebut baik dari segi fasilitas, fasilitator maupun dari sudut pandang lingkungan kerja itu sendiri.

Berkaitan dengan permintaan akan kualitas Sumber Daya Manusia yang kompetitif serta semakin ketatnya persaingan bisnis yang dihadapi oleh PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap maka PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap harus dapat mencari solusi yang baik atas perbedaan persepsi karyawan terhadap kegiatan Gugus Kendali Mutu tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibicarakan dan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor pendukung kegiatan Gugus Kendali Mutu di PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap ?
2. Apakah ada perbedaan persepsi karyawan terhadap faktor pendukung Gugus Kendali Mutu dilihat dari masa kerja , usia, dan tingkat pendidikan ?

### C. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Menurut Robbins (1997:124) Persepsi adalah:

*Suatu proses dimana individu – individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna bagi lingkungan mereka.*

2. Ingle (1993:34 – 35 ) mendefinisikan Gugus Kendali Mutu adalah :

*Program dimana sekelompok kecil karyawan yang bekerja pada bidang dan tugas yang sama dengan mengadakan pertemuan dan berinteraksi untuk mengenal , menganalisa , dan memecahkan masalah , menyelidiki penyebabnya , mengusulkan pemecahan dan mengusulkan tindakan perbaikan apabila pada batas wewenang mereka.*

Faktor pendukung kegiatan Gugus Kendali Mutu ( GKM ) terdiri dari :

- a. Faktor fasilitas yang meliputi : ketersediaan alat bantu misalnya komputer ( laptop ) beserta infocus . Public announcement dalam kegiatan presentasi , buku panduan ( literatur ) dalam kegiatan presentasi . , makalah yang diproduksi oleh tiap – tiap gugus, fasilitas air minum, makanan , dan juga insentif dari perusahaan baik materiil maupun non materiil selama bertugas menjadi anggota.
- b. Faktor fasilitator yang meliputi : kejelasan fasilitator dalam memberikan presentasi , kuantitas fasilitator , keahlian fasilitator dalam menangani permasalahan maupun kesulitan yang timbul, kemampuan komunikatif fasilitator dalam tiap – tiap gugus, dan juga tingkat kehadiran fasilitator pada tiap – tiap gugus.

- c. Lingkungan kerja yang meliputi : kenyamanan dalam kerja , keamanan dalam kerja , interaksi antar karyawan , interaksi antar karyawan dengan atasan.
3. Karakteristik karyawan sebagai responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :
- a. Masa kerja ( BP Serikat Pekerja Pertamina 2002 : 11) :
1.  $\leq 15$  tahun
  2. 16 – 35 tahun
- b. Usia :
1. 20 – 29 tahun
  2. 30 – 39 tahun
  3.  $\geq 40$  tahun
- c. Latar Belakang Pendidikan :
1. SLTA
  2. D3
  3. S 1
  4. S2

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap faktor pendukung kegiatan Gugus Kendali Mutu di PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap.



2. Untuk mengetahui perbedaan persepsi karyawan terhadap faktor pendukung Gugus Kendali Mutu dilihat dari masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai wahana bagi penulis dalam mempraktekkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah ke dalam praktek di lapangan.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan bagi pihak lain dalam penelitian selanjutnya.

#### **F. Hipotesis**

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proposisi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/pemecahan persoalan ataupun dasar penelitian lebih lanjut (Supranto, 2001). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Persepsi karyawan terhadap faktor pendukung kegiatan Gugus Kendali Mutu di PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap adalah baik.

2. Terdapat perbedaan persepsi karyawan berdasarkan faktor pendukung Gugus Kendali Mutu dilihat dari masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan .

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT Pertamina (Persero ) UP IV Cilacap Jln. MT. Haryono no.77 Cilacap pada tanggal 6 – 18 Maret 2006

### **2. Populasi**

Populasi merupakan jumlah keutuhan subyek yang berada dalam suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkenaan dengan masalah penelitian ( Riduwan 2004 : 54 ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menjadi anggota Gugus Kendali Mutu di semua bidang kerja di PT Pertamina (Persero ) UP IV Cilacap sebanyak 60 orang.

### **3. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi ( Riduwan 2004 : 56 ). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive random sampling, yaitu teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan – pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya untuk tujuan tertentu ( Riduwan 2004 : 63 ). Peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan yaitu karyawan yang sampai saat ini masih terlibat aktif dalam kegiatan Gugus Kendali Mutu dan giat mengikuti konvensi – konvensi Gugus Kendali Mutu ( GKM ) ke perusahaan – perusahaan lain.

#### **4. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Cara pengumpulan data primer ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Pertamina ( Persero ) UP IV Cilacap yang merupakan anggota Gugus Kendali Mutu pada perusahaan tersebut sebanyak 50 orang.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Sumber data dalam penelitian ini didapat dari studi kepustakaan berupa buku literatur dan bacaan-bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan berupa data yang telah dimiliki oleh perusahaan.

#### **5. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian adalah:

##### **a. Kuesioner**

Pada metode ini, pertanyaan diajukan secara tertulis dan disebarkan kepada para responden untuk mendapatkan jawaban. Pertanyaan pada kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda Kuesioner ini didasarkan pada faktor – faktor pendukung kegiatan GKM yang diambil dari buku

Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Gugus Kendali Mutu ( Ingle 1993 : 34 – 35 ) yang meliputi :

Kuesioner faktor fasilitas terdiri dari 8 ( delapan ) pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- |                        |              |   |
|------------------------|--------------|---|
| 1. Sangat setuju       | diberi bobot | 5 |
| 2. Setuju              | diberi bobot | 4 |
| 3. Ragu - ragu         | diberi bobot | 3 |
| 4. Tidak setuju        | diberi bobot | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi bobot | 1 |

Kuesioner faktor fasilitator terdiri dari 5 ( lima ) pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- |                        |              |   |
|------------------------|--------------|---|
| 1. Sangat setuju       | diberi bobot | 1 |
| 2. Setuju              | diberi bobot | 2 |
| 3. Ragu - ragu         | diberi bobot | 3 |
| 4. Tidak setuju        | diberi bobot | 4 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi bobot | 5 |

Kuesioner faktor lingkungan kerja terdiri dari 4 ( empat ) pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- |                        |              |   |
|------------------------|--------------|---|
| 1. Sangat setuju       | diberi bobot | 1 |
| 2. Setuju              | diberi bobot | 2 |
| 3. Ragu - ragu         | diberi bobot | 3 |
| 4. Tidak setuju        | diberi bobot | 4 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi bobot | 5 |

b. Observasi

Metode ini menggunakan pengamatan langsung ke perusahaan.

c. Wawancara

Wawancara merupakan metode dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang bersangkutan guna memperoleh informasi yang mendukung.

**6. Metode Pengukuran Data**

Data yang dihasilkan dari kuesioner masih bersifat kualitatif, maka perlu adanya perubahan menjadi data kuantitatif untuk dapat dianalisis secara statistik dengan memberi bobot pada setiap jawaban kuesioner tersebut (Azwar, 1995). Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuisisioner dengan teknik *skala likert* untuk pengukuran kuisisioner. Pertanyaan pada kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda yaitu sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu - ragu	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

## 7. Metode Pengujian Instrumen

### a. Pengujian Validitas (Kesahihan) Kuesioner

Pengujian validitas adalah pengujian tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian validitas kuesioner ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan akan diketahui tingkat validitas masing-masing pertanyaan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Hadi, 1990):

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

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi setiap item

N = banyaknya sampel

X = skor untuk setiap item

Y = skor untuk setiap item

Suatu butir pertanyaan dikatakan sah apabila koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Besarnya  $r_{tabel}$  ditentukan dengan derajat kebebasan (N-2) dan pada taraf signifikan 5%.

### b. Pengujian Reliabilitas (Keandalan) Kuesioner

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Pengujian reliabilitas digunakan

rumus *Alpha Cronbach's*, dimana rumus koefisien *Alpha Cronbach's* adalah sebagai berikut: (Hadi, 1991:56)

$$r_{\alpha} = \left[ \frac{M}{M-1} \right] \left[ 1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan:

M = jumlah butir

V<sub>x</sub> = variansi butir

V<sub>y</sub> = variansi total

Taraf nyata : 5%

## 8. Metode Analisis Data

### a. Analisis Persentase

Analisis persentase digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempresentasikan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuesioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden (Dajan, 1986).

$$\frac{n_1}{N} \times 100\%$$

Dimana :

n<sub>1</sub> = jumlah responden yang memilih jawaban

N = jumlah seluruh responden

### b. Mean Aritmatik dan One Sample t - test

Analisis ini untuk pengujian hipotesis nomor satu, yaitu untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan yang kemudian dinilai berdasarkan kriteria menurut *Skala Likert* 5 poin.

Rumus yang digunakan yaitu (Samsubar, 1992) :

$$Z = \frac{xk}{N.n}$$

Dimana :

Z = nilai rata-rata karyawan terhadap faktor-faktor pendukung GKM

xk = nilai kuantitatif total

N = jumlah responden

n = jumlah item pertanyaan

pengukuran persepsi karyawan berdasarkan tingkatan sangat baik, baik, cukup baik, buruk, dan sangat buruk diperoleh dari rata-rata berdasarkan interval dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{\text{alternatifjawaban}}$$

$$i = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui jarak interval, maka nilai rata-rata persepsi responden terhadap faktor-faktor yang diteliti dikategorikan dengan tingkatan sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat buruk

1,81 – 2,60 = Buruk



2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,00 = Sangat baik

Setelah hasil dari *mean arithmetic* diketahui, maka selanjutnya dilakukan uji beda *one sample t-test* yang digunakan untuk mengukur perbedaan tinggi rendahnya persepsi karyawan ditinjau dari tiga faktor pendukungnya.

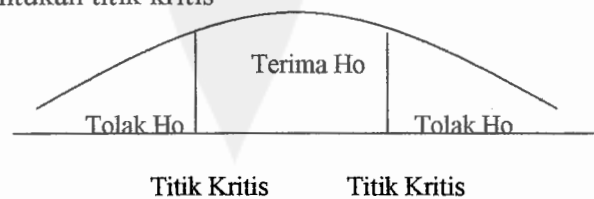
Langkah-langkah pengujian: (Atmaja, 1997)

1. Menentukan Hipotesis

$H_0: \mu = 3$  = Menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap faktor fasilitas, fasilitator dan faktor lingkungan kerja adalah cukup baik.

$H_a: \mu \neq 3$  = Menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap faktor fasilitas, fasilitator dan faktor lingkungan kerja adalah buruk (apabila *test value* < 3) dan baik (apabila *test value* > 3).

b. Menentukan titik kritis



### 3. Uji statistik

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :

$t_{\text{hitung}}$  = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t

$\bar{x}$  = rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

$\mu$  = nilai yang dihipotesiskan

$s$  = standar deviasi sampel yang dihitung

$n$  = jumlah sampel penelitian

Taraf signifikansi  $\alpha : 0,05$

Test value : 3 ( nilai tengah dari interval 1 sampai 5 )

### 4. Kesimpulan

$H_0$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau probabilitas  $(p) > 0,05$

$H_a$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau probabilitas  $(p) \leq 0,05$

#### d. Independent Sample t-test

Pengujian ini digunakan untuk mengukur ada tidaknya perbedaan persepsi karyawan ditinjau dari masa kerja.

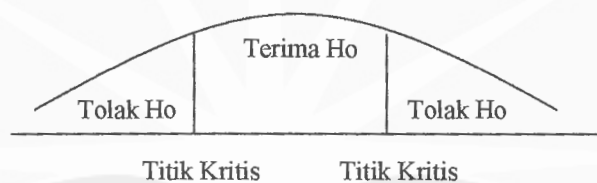
Langkah-langkah pengujian: (Atmaja, 1997)

### 1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : \eta_1 = \eta_2$  = Menyatakan tidak terdapat perbedaan persepsi antara karyawan yang masa kerjanya  $\leq 15$  tahun dengan karyawan yang masa kerjanya 16 – 35 tahun

$H_a : \eta_1 \neq \eta_2$  = Menyatakan terdapat perbedaan persepsi antara karyawan yang masa kerjanya  $\leq 15$  tahun dengan karyawan yang masa kerjanya 16– 35 tahun.

### 2. Menentukan titik kritis



### 3. Uji statistik

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} X \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}}$$

Dimana:

$t$  = nilai kritis pada  $\alpha$  tertentu

$\bar{X}_1$  = rata-rata jawaban karyawan yang masa kerjanya  $\leq 15$  tahun

$\bar{X}_2$  = rata-rata jawaban karyawan yang masa kerjanya 16 – 35 tahun

$S_1$  = variansi populasi masa kerja  $\leq 15$  tahun

$S_2$  = variansi populasi masa kerja 16 – 35 tahun

$n_1$  = jumlah responden masa kerja  $\leq 15$  tahun

$n_2$  = jumlah responden masa kerja 16 – 35 tahun

Taraf signifikansi  $\alpha : 0,05$

#### 4. Kesimpulan

Daerah terima  $H_0$  adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas  $> 0.05$

Daerah terima  $H_a$  adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas  $\leq 0.05$

#### d. Metode Analysis of Variance (One Way Anova)

Analisa ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan lebih dari dua rata-rata populasi. Dengan kata lain pengujian ini untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya perbedaan persepsi karyawan ditinjau dari perbedaan usia dan tingkat pendidikan.

Langkah-langkah pengujian (Atmaja, 1997)

##### 1. Menentukan $H_0$ dan $H_a$

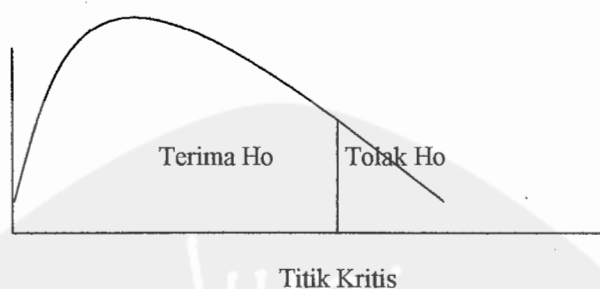
$$H_0: \eta_1 = \eta_2 = \eta_3$$

Menyatakan tidak terdapat perbedaan persepsi kerja karyawan ditinjau dari perbedaan usia dan tingkat pendidikan.

$$H_a: \eta_1 \neq \eta_2 \neq \eta_3$$

Menyatakan terdapat perbedaan persepsi karyawan ditinjau dari perbedaan usia dan tingkat pendidikan.

2. Menentukan daerah terima  $H_0$  dan  $H_a$ .



3. Menentukan nilai statistik uji  $F$

Nilai statistik uji atau  $F_{hitung}$  dengan perhitungan

$$F_{hitung} = \frac{\text{var iance between sample}}{\text{var iance within sample}}$$

4. Kesimpulan

Daerah terima  $H_0$  adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $> 0.05$

Daerah terima  $H_a$  adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $\leq 0.05$

**4. Sistematika Penulisan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metodologi penelitian, metode analisis data, alat analisa dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi landasan teori yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan untuk memecahkan masalah yang diteliti.

**BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum PT Pertamina (Persero) UP IV Cilacap.

**BAB IV : ANALISIS DATA**

Berisi analisis data yang menjelaskan mengenai cara-cara mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari responden.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang diperoleh untuk pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.