

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja atau karyawan untuk menjalankan kegiatan keorganisasian dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini manusia merupakan sumber daya yang mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan. Apapun bentuk dan kegiatan suatu organisasi, manusia selalu memainkan peranan penting di dalamnya. Padahal manusia mempunyai tujuan atau kepentingan individual yang berbeda satu sama lain. Tujuan individu inilah yang akan dipersatukan menjadi tujuan bersama dalam berorganisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu mempersatukan tujuan-tujuan individu para anggotanya menjadi satu tujuan bersama (Asri&Budi, 1986:6).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi tercapainya tujuan bersama perusahaan. Karyawan akan memperoleh kepuasan jika mereka bisa mendapatkan pelayanan yang baik dari perusahaan dimana tempat ia bekerja. Bagi perusahaan dalam mewujudkan harapan karyawannya tidak harus semata-mata hanya mencukupi apa yang dibutuhkan karyawannya, melainkan perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan kesetiaan untuk tetap bergabung dengan perusahaan, merupakan impian semua perusahaan (Kedaulatan Rakyat Online, 7 Februari 2005).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1988:193). Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Fakta menunjukkan bahwa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2002:36-37).

Secara umum lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Ahyari, 1994:124). Untuk memperjelas maka lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Beberapa bagian tersebut adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Karena faktor tersebut termasuk dalam lingkungan kerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum (Robbins, 2002:37).

Penelitian yang dilakukan di Centro billiard & lounge dilatar belakangi semakin maraknya bisnis ini selama setahun terakhir di Yogyakarta, dan kondisi tempat kerja yang agak berbeda karena pengaturan ruangan ber AC untuk *smoking area*, dan pengaturan meja billiard yang sempit. Banyaknya keluhan dari karyawan tentang *smoking area* ber AC belum mendapatkan tanggapan yang serius dari pihak manajemen juga menjadi latar belakang penelitian ini. Dalam perusahaan, karyawan meliputi karyawan pria dan wanita dengan jenjang pendidikan dan usia yang beragam.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja di Centro billiard & lounge?
2. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan?

C. Batasan Masalah

1. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002:36).

2. Secara umum lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Ahyari, 1994:124). Untuk memperjelas maka lingkungan kerja dalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Beberapa bagian tersebut adalah(Ahyari, 1994:124) :

a. Pelayanan karyawan.

Pada umumnya pelayanan karyawan ini akan meliputi beberapa hal yaitu Pelayanan makan/makanan, Pelayanan kesehatan, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil.

b. Kondisi kerja.

Kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang meliputi pengaturan suhu udara, ventilasi dan pemasangan AC ; suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

c. Hubungan karyawan di dalam perusahaan.

1) Karyawan sebagai individu dan kelompok

Pengarahan karyawan sebagai individu meliputi : keinginan ekonomis, keinginan sosial, dan keinginan psikologis.

Pengarahan karyawan sebagai kelompok meliputi : kepemimpinan, kelancaran informasi, hubungan antar rekan kerja, pengaturan kondisi kerja, sistem pengupahan.

2) Penyesuaian segitiga

Meliputi tanggapan karyawan lama terhadap karyawan baru, hubungan karyawan lama dan baru, dan pengarahan serta bimbingan yang diberikan manajemen pada karyawan lama dan baru.

3) Tujuan secara terpadu

Meliputi pengetahuan karyawan tentang tujuan perusahaan secara umum dan tujuan dari divisi dimana mereka bekerja saja.

3. Karakteristik karyawan sebagai responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan.

a. Jenis kelamin meliputi Pria dan Wanita.

b. Usia

Batasan usia dalam penelitian ini adalah antara 18 – 24 tahun dan antara 25 – 35 tahun (Kottler, 2000:200).

c. Tingkat pendidikan

Jenjang tingkat pendidikan akhir yang ditempuh karyawan. Batasan tingkat pendidikan akhir dalam penelitian ini yaitu SMU, D3, S1 dan S2.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja di Centro Billiard & Lounge.

2. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

E. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, penulis mengharapkan hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat bagi :

- a. Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini nantinya dapat menjadi bahan referensi yang berarti dalam membuat kebijakan di bidang personalia umumnya, dan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada khususnya.

- b. Penulis

Dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengalaman serta penerapan disiplin ilmu yang didapatkan selama di bangku kuliah. Dan pada akhirnya dapat memberikan sumbangan ilmu khususnya pada bidang personalia.

- c. Pihak lain

Dapat menjadi sumber informasi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan khususnya dalam bidang personalia.

F. Hipotesis

1. Kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja di Centro Billiard & Lounge adalah pada tingkat puas.
2. Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

G. Metodologi Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Centro billiard & lounge di Ring Road Utara, Mancasan Kidul, Condong Catur, Sleman Yogyakarta. Waktu penelitian antara bulan November 2005 sampai Januari 2006.

2. Penentuan Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2004:72). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada maka peneliti dapat mengambil dari populasi itu (Sugiyono, 2005:55). Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2005:61). Jumlah tenaga kerja di Centro

sebanyak 35 orang. Karena menggunakan teknik sampling jenuh maka semua anggota populasi dijadikan sampel.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber tersebut dapat diperoleh melalui : (Sugiyono, 2004:129-138)

1) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3) Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpul data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan kedua teknik diatas. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan

orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

b. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2004:129).

4. Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2004:86). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan pemberian skor untuk keperluan analisis kuantitatif, antara lain :

- | | | |
|----------------------------|-------------|---|
| a. SP (Sangat Puas) | diberi skor | 5 |
| b. P (Puas) | diberi skor | 4 |
| c. CP (Cukup Puas) | diberi skor | 3 |
| d. TP (Tidak Puas) | diberi skor | 2 |
| e. STP (Sangat Tidak Puas) | diberi skor | 1 |

5. Metode Pengujian Instrumen

a. Analisis Validitas Instrumen

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ (Masrun dalam Sugiyono, 2004:124). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument dinyatakan tidak valid. Korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment yang rumusnya : (Sugiyono, 2005:213)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Di mana :

r_{xy} = korelasi antara variable x dengan y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$

b. Analisis Reliabilitas Instrumen

Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan *internal Consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali

saja, kemudian yang diperoleh dengan teknik belah dua (split half) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Untuk itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap. Selanjutnya skor data tiap kelompok itu disusun sendiri. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya menggunakan rumus korelasi product moment (rumus seperti pada analisis validitas) (Sugiyono, 2004:125-126). Koefisien korelasi ini selanjutnya dimasukkan dalam rumus Spearman Brown : (Sugiyono, 2005:278)

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Di mana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

6. Metode Analisis Data

a. Analisis Persentase

Analisis persentase adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui sekelompok respon yang paling banyak jumlahnya atau memiliki nilai persentase tertinggi (Suparmoko, 1993 : 63). Hasil dari analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi

responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n_x}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P : hasil persentase

n_x : jumlah data / sampel

N : Jumlah data / sampel keseluruhan

b. Mean Aritmatik

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja.

Rumus yang digunakan adalah : (Dajan, 1986:20)

$$X = \frac{X_1 + X_2 + \dots + X_n}{n \times t}$$

Dimana :

X = nilai rata-rata kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor lingkungan kerja

X_1, X_2, \dots, X_n = jumlah skor hasil observasi

n = jumlah responden

t = jumlah item pertanyaan

Nilai rata-rata kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor kepuasan karyawan dikategorikan dengan melakukan interval kelas, dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Bobot kepuasan tertinggi} - \text{bobot kepuasan terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Karena jarak interval yang diperoleh adalah 0,8 maka pembagian kelas tingkat kepuasan karyawan adalah sebagai berikut :

Sangat Puas	=	4,21 – 5,00
Puas	=	3,41 – 4,20
Cukup Puas	=	2,61 – 3,40
Tidak Puas	=	1,81 – 2,60
Sangat Tidak Puas	=	1,00 – 1,80

c. Independen t-test 2 Sample

Menguji hipotesis dua sampel independen adalah menguji kemampuan generalisasi rata-rata dua sampel yang tidak berkorelasi. Dalam penelitian ini data yang terdiri dari dua variabel saja adalah data yang berkaitan dengan karakteristik responden yaitu jenis kelamin dan usia. (Sugiyono, 2005:134).

Tahap pengujian hipotesis :

1. Hipotesis yang diajukan

Ho : tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Ha : terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap faktor lingkungan kerja berdasarkan jenis kelamin dan usia.

2. Rumus t-test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan taraf kesalahan 5%.

3. Pengambilan keputusan

Jika t hitung lebih kecil atau sama dengan t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

d. One Way Anova

Metode ini digunakan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor lingkungan kerja berdasarkan tingkat pendidikan.

Tahap pengujian hipotesis : (Atmaja, 1990:189)

1. Hipotesis yang diajukan

Ho : tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan terhadap faktor lingkungan kerja berdasarkan tingkat pendidikan.

Ha : terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap faktor lingkungan kerja berdasarkan tingkat pendidikan.

2. Rumus F-ratio

$$F\text{-ratio} = \frac{\text{Variance Between Sample}}{\text{Variance Within Sample}}$$

Untuk mencari Variance Between Sample :

$$S_{\bar{x}}^2 = \frac{\sum (\bar{x}_i - \bar{x})^2}{n - 1}$$

Dimana :

$S_{\bar{x}}^2$ = Variance Between Sample

\bar{x}_i = rata-rata kelompok sampel i

\bar{x} = rata-rata dari rata-rata sampel

n = jumlah sampel

Untuk mencari Variance Within Sample :

$$S_i^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x}_i)^2}{n_i - 1}$$

Dimana :

$$S_i^2 = \text{Variance Within Sample}$$

Varians dalam sampel i

3. Pengambilan keputusan

Jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah yang diteliti, serta tujuan penelitian, hipotesis, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini dibahas mengenai teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

BAB III Gambaran Umum Perusahaan

Merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum pada Centro Billiard & Lounge.

BAB IV Analisis Data

Berisi pengolahan data dan analisis hasil penelitian. Adapun hasil interpretasinya, dipergunakan untuk pengambilan keputusan dan saran bagi organisasi.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat dipergunakan oleh organisasi sebagai bahan pertimbangan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan.

