

Analisis hubungan faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

**Bobby Joko S
F. 1299023**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berhasil tidaknya suatu institusi ataupun lembaga yang berorientasi sosial maupun profit oriented dalam aplikasinya tidak lepas dari Visi dan Misi lembaga itu sendiri yang dioperasionalkan dalam berbagai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Tujuan tersebut adalah mempertahankan lembaga agar kontinuitas dan pelayanan dapat berlangsung serta meningkatkan pelayanan yang dapat diterima masyarakat dan atau pihak-pihak terkait.

Memahami arti pentingnya manusia dalam suatu proses produksi mutlak diperlukan, mengingat manusia sebagai faktor produksi tidaklah dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Dilihat dari segi perilaku dan sisi immateriil kejiwaan juga membedakan manusia satu dengan yang lainnya, baik menyangkut sistem nilai, motif, kebutuhan, sifat dan cita-cita, perasaan maupun temperamen. Berbagai perbedaan itu sangat potensial untuk menjadi sebab timbulnya konflik antar individu maupun kelompok yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan karyawan pada dasarnya sangatlah individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan karyawan seperti, faktor kepuasan sosial seperti : interaksi sosial antar sesama karyawan, antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor kepuasan fisik seperti kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan. Faktor kepuasan finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Bila faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja terpenuhi, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sebaliknya apabila faktor-faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan turunnya kegairahan kerja misalnya waktu kerja yang terbuang dalam hari-hari kerja karena datang terlambat dan istirahat di luar jam istirahat, tingkat kemangkiran karyawan dan frekuensi tidak masuk kerja tinggi yang pada akhirnya menimbulkan penyimpangan hasil kerja dan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan baik yang bersifat sosial, fisik maupun finansial sebagai faktor pembentuk kepuasan kerja sebaiknya menjadi perhatian utama dengan harapan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis menganggap bahwa keadaan kepuasan karyawan atau tenaga kerja dengan berbagai kondisi yang telah

diciptakan oleh manajemen berhubungan terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSLATBIN UPKM YAKKUM SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan :

1. Apakah faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta ?
2. Diantara faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial , faktor manakah yang mempunyai hubungan signifikan paling dominan terhadap kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta.
2. Untuk mengetahui faktor paling dominan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran kepada manajemen perusahaan, faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat diambil langkah-langkah lebih lanjut dalam menentukan kebijakan perusahaan dimasa mendatang.

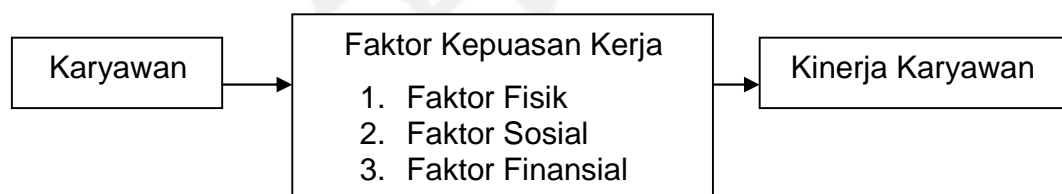
2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang hubungan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang diterapkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan tambahan informasi khususnya pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Skema kerangka pemikiran

Keterangan:

Perusahaan dalam usaha menjaga kelangsungan hidupnya, selain mengejar profit oriented juga harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia yang merupakan asset utama dan terpenting bagi perusahaan, hal inilah yang menjadi perhatian dari Puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta.

Faktor kepuasan kerja dari karyawan yang meliputi : faktor fisik, faktor sosial dan faktor finansial sangatlah berhubungan dengan kinerja karyawan (adalah jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan yang meliputi : kemampuan, kualitas kerja, kesungguhan dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta kejujuran, kemampuan kerjasama dan mengambil keputusan, pengetahuan dan ketrampilan kerja dan kemampuan dalam memberikan layanan pada masyarakat) oleh karena itu faktor-faktor tersebut menjadi perhatian utama bagi perusahaan.

Hasil dari penelitian dengan kuisioner ini akan diuji dengan (Komputer, dengan program SPSS versi 10 untuk uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi Sperman dan Kendall, analisis korelasi parsial serta uji regresi berganda). Analisis korelasi parsial untuk mengukur hubungan antara faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial dengan kinerja karyawan, analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh dari faktor fisik, sosial dan

faktor finansial terhadap kinerja karyawan serta uji signifikansi (uji t) dan uji secara bersama-sama (uj F).

F. Hipotesis

1. Diduga terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta.
2. Diduga faktor yang paling dominan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta adalah faktor faktor finansial.

G. Metodologi Penelitian

1. Populasi

Dalam penelitian ini dilakukan semua karyawan di lingkungan kantor Puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta sejumlah 60 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, di ambil sampel sebanyak 60 orang karyawan, yang merupakan total dari seluruh populasi Puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta.

3. Metode Pangambilan Sampel

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengambilan sensus yaitu sebanyak 60 responden dari anggota seluruh karyawan Puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta.

4. Definisi Operasional Variabel

a. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

b. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

c. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

d. Kinerja Karyawan

Adalah jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan yang meliputi : kemampuan, kualitas kerja, kesungguhan dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan serta kejujuran, kemampuan kerjasama dan mengambil keputusan, pengetahuan dan ketrampilan kerja dan kemampuan dalam memberikan layanan pada masyarakat.

PENGUKURAN UNTUK MASING-MASING VARIABEL INDEPENDENT

Dalam penyusunan kuisisioner, pendapat responden dinilai berdasarkan skala Likert. Menurut Sutrisno Hadi (1990), Skala Likert merupakan skala yang berisi 5 tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.

Klasifikasi Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
RG (ragu-ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

PENGUKURAN UNTUK VARIABEL DEPENDENT

Klasifikasi Jawaban	Skor
SM (Sangat Memuaskan)	5
M (Memuaskan)	4
S (Sedang)	3
TM (Tidak Memuaskan)	2
STM (Sangat Tidak Memuaskan)	1

4. Data Yang Diperlukan

a. Data Primer :

yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. (Marzuki, 1989 : 55). Dalam pengumpulan data ini, penulis mengadakan pengamatan dan peninjauan secara langsung ke PUSLATBIN UPKM YAKKUM Surakarta.

b. Data Skunder:

Adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misal : biro statistik, majalah, keterangketerangan atau publikasi-publikasi lainnya. Jadi data ini berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya. Artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri (Marzuki, 1989 : 55)

Data ini penuiis peroleh dari studi dokumentasi dan buku-buku atau diktat yang ada diperusahaan meliputi data tentang sejarah perusahaan serta struktur organisasi, kebijakan manajemen, proses produksi, personalia dan data tentang karyawan.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Mengadakan pengamatan langsung diperusahaan dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung kinerja karyawan dengan melihat faktor-faktor kepuasan kerja.

b. Kuisisioner

Yaitu memberikan dattar pertanyaan secara tertulis kepada karyawan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja

c. Wawancara

Sebagai alat bantu untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada pimpinan atau orang tertentu, untuk memperoleh

informasi yang dianggap perlu, terutama yang berkaitan dengan penelitian.

d. Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca berbagai literatur yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta masalah-masalah lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sebagai alat untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu metode dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Adapun rumus yang dipergunakan adalah:

1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

a. Analisis Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuisisioner) mengukur apa yang diukur. Analisa validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik Product Moment Pearson, yang rumusnya sebagai berikut:

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

r = Korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total

X = Skor setiap item/pertanyaan

Y = Skor total pertanyaan

N = Jumlah responden

Taraf signifikan ditentukan 5 %. Apabila nilai r lebih besar dari tabel korelasi nilai r berarti ada korelasi nyata antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, sehingga alat pengukur tersebut dapat dianggap valid (Suharsimi Arikunto, 1996:161)

b. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuisisioner) dapat dipercaya atau diandalkan. Analisis reliabilitas menggunakan Product Moment Pearson, yang rumusnya sebagai berikut : (Suharsimi Arikunto, 1996 : 191)

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

2. Analisis Uji Korelasi Spearman dan Kendall

Koefisien korelasi yang dihasilkan untuk mengukur keeratan (kuatnya) hubungan antara variabel independent (faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial) dengan variabel dependent (kinerja karyawan). Berkenaan dengan besarnya angka (nilai r yang dihasilkan dari program SPSS). Angka korelasi berkisar pada 0 (tidak ada korelasi sama sekali) dan mendekati 1 atau -1 (korelasi sempurna/kuat)

Tanda korelasi juga berpengaruh pada penafsiran hasil. Tanda – (negatif) pada output menunjukkan adanya arah yang berlawanan, sedangkan tanda + (positif) menunjukkan arah yang sama.

3. Analisis korelasi Parsial

Analisis korelasi ini berhubungan dengan perlunya mempertimbangkan pengaruh atau efek dari variabel lain dalam menghitung korelasi antara dua variabel (independent dan dependent). Oleh karena itu, dapat dikatakan korelasi parsial mengukur korelasi antar dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel (disebut variabel kontrol).

Dengan melihat koefisien korelasi masing-masing variabel, kita juga dapat mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel independent (kinerja karyawan).

4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan.

Rumus yang digunakan (Djarwanto Ps. 1996 : 309)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependent)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

X_1 = Faktor Sosial (variabel Independent)

X_2 = Faktor Fisik (Variabel Independent)

X_3 = Faktor Finansial (Variabel Independent)

a. Uji F test atau Uji ANOVA

Uji F atau Uji ANOVA digunakan untuk menguji keterkaitan dan pengaruh secara serempak dari variabel independen terhadap variabel dependennya.

b. Uji t (t test)

Untuk menguji berarti atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) yaitu faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial dalam mempengaruhi kinerja karyawan (variabel terikat/dependen).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel di

luar model. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regresi}}{\text{Jumlah Kuadrat Total}}$$

BAB II

Kajian Teori Tentang Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

B. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja, perputaran karyawan, absensi, pelambanan kerja dan kemangkiran. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Dalam bentuk yang lebih sinis gejala tersebut bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir dan penggantian karyawan. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan, rendahnya kinerja, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan karyawan, masalah disipliner dan berbagai bentuk kesulitan lainnya.

Secara historis sering diasumsikan bahwa para karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bahkan diakui dalam banyak kasus terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja tinggi dengan kinerja tinggi. Pentingnya kepuasan kerja bagi peningkatan kinerja dapat dilihat bahwa kinerja yang lebih baik secara khas menimbulkan imbalan ekonomi, sosiologis dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih

besar karena karyawan merasa menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya.

Teori keseimbangan menyatakan bahwa orang yang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan keseimbangan antara masukan atau kontribusi dengan ganjaran yang diperoleh. Jika karyawan merasa bahwa penghargaan terhadap prestasi kerja yang diberikannya kepada perusahaan dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Jika kesesuaian antara imbalan ekonomis, sosiologis dan psikologis yang diberikan perusahaan dengan persepsi karyawan terhadap keadilan imbalan atas kinerja mereka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang akhirnya mempengaruhi upaya karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kondisi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

Jika dilihat dari perilaku karyawan yang melakukan korupsi dan kolusi dapat disebabkan oleh tidak tercapainya kepuasan kerja. Meskipun banyak hal yang mendorong karyawan melakukan perbuatan ini, beberapa karyawan mengatakan putus asa atas perlakuan organisasi yang dipandang tidak adil. Menurut karyawan tindakan itu dapat dibenarkan sebagai cara membalas perlakuan tidak sehat yang mereka terima.

Hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak organisasi sangat penting artinya dalam menjaga tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja

karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi. Karyawan yang memiliki perasaan kuat sebagai bagian penting dari organisasi kerja cenderung menghindari perilaku merugikan organisasi meskipun ia memiliki kesempatan untuk melakukannya.

Kepuasan kerja erat pula kaitannya dengan tingkat perputaran karyawan dan absensi. Kepuasan kerja yang rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan tinggi, mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk absensi, dimana karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absensi. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, akan mudah menggunakan alasan-alasan.

Bagaimanapun kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Perhatian organisasi terhadap hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh positif kepada perputaran karyawan dan absensi. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena kepuasan kerja dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi.

C. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Langkah kebijakan penting yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Harold E. Burt dalam Moch As'ad (1988:111) menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor hubungan antar karyawan
 - 1) Hubungan antara pimpinan dengan karyawan
 - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial diantara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman sekerja
 - 5) Emosi dari situasi kerja
- b. Faktor Individu
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) Umur orang sewaktu bekerja
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-Faktor Luar
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi
 - 3) Pendidikan dan training

Ghisell dan Brown dalam Moch As'ad (1981 : 112) menyatakan bahwa terdapat lima faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kelima faktor tersebut adalah:

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat (golongan)
- c. Umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Sedangkan menurut Blum dalam Moch. As'ad (1998 : 114) mengatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Faktor individu 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 pekerjaan meliputi : upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Dari berbagai pendapat diatas Moch. As'ad (1998 : 115) merangkum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

b. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

c. Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai dasar untuk mengetahui hubungan faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah faktor-faktor yang dikemukakan oleh Moch. As'ad, karena ketiga faktor tersebut dianggap lebih tepat dalam menggambarkan puasan kerja karyawan.

D. Pengertian Kondisi Fisik Tempat Kerja

Unsur utama yang menyebabkan suatu lingkungan tertentu memberikan motivasi adalah gabungan dari kondisi fisik dan sikap mental. Manajemen perlu meneliti lingkungan kerja guna memastikan pengaruh relatif dari faktor-faktor fisik atas keluaran atau hasil kerja (Bambang Kasariyanto, 1989 : 125).

Menurut Alex S. Nitisemito (1982 :183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Faktor fisik sangat penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini belum memperhatikan. Diantara faktor fisik itu antara lain:

Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai, selain warna komposisi juga harus diperhatikan.

Kebersihan

Dalam perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi kebanyakan orang lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi seseorang untuk lebih bersemangat

Pertukaran Udara

Penerangan

Dalam hal penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut suatu ketelitian.

Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan.

Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, dengan terganggunya konsentrasi ini akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul masalah atau kesulitan, sehingga akan menyebabkan kerugian.

Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Sudarmayanti, 1996 : 21).

E. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari uraian mengenai kepuasan kerja diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Tanpa kepuasan kerja, para karyawan akan bekerja tidak seperti tingkat absensi karyawan yang tinggi, hilangnya waktu kerja dalam hari-hari kerja sampai terjadinya unjuk rasa dan pemogokan kerja.

Dari uraian mengenai faktor-faktor kepuasan kerja oleh Moh As'ad (1998: 115) seperti yang telah diuraikan diatas dapat diketahui bahwa karyawan

akan bekerja dengan lebih baik apabila ada balas jasa yang memadai (faktor finansial). Apabila karyawan memperoleh suasana kerja yang mendukung (faktor fisik). Kemudian dirasakan hubungan yang harmonis antara berbagai pihak di lingkungan kerjanya (faktor sosial), maka karyawan senantiasa terdorong untuk bekerja dengan lebih baik yang berarti dapat meningkatkan kinerja. Jika kepuasan kerja para karyawan cukup tinggi, maka mereka akan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan baik. Sehingga kondisi ini jika tercipta dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

F. Pengertian Kinerja dan Kinerja Karyawan

Makin besar jumlah barang dan jasa yang dihasilkan suatu lingkungan masyarakat, semakin tinggi pula tingkat hidup rata-ratanya. Ada dua jalan untuk memperbesar jumlah barang dan jasa yang dihasilkan. Yang pertama adalah memperluas kesempatan kerja dan kedua meningkatkan kinerja.

Pengertian kinerja sangat beraneka ragam. Menurut International Labour Office (1996 : 3). Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) . secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Pengertian kinerja banyak diartikan dalam berbagai aspek, misalnya secara filosofis, ekonomis, teknis, psikologis dan terpadu, tetapi rumus dasarnya masih tetap berlaku sampai sekarang yakni perbandingan antara output dan masukan.

Adapun peningkatan kinerja dapat dilihat dari 3 bentuk:

Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama.

Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.

Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

G. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian penyediaan kesempatan untuk memberikan balikan pada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisiologisk tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 1996 : 22)

Menurut Dessler (1992 : 514-516), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer yaitu:

- a). Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b). Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi
 - c). Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d). Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e). Konservasi meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Menurut Maier (1965 yang dikutip As'ad (1998 : 56) bahwa perbedaan performance kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan performance kerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula.

Kesemuanya ini menerangkan bahwa performance kerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor sosial.

Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja yang aktual dan akurat yaitu harus ada kepastian bahwa penyebab-penyebab kinerja sebenarnya dapat dikenali.

Memasukkan penilaian diri sendiri sebagai satu komponen dalam proses penilaian kinerja adalah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan efektifitas penilaian. Penelitian yang lebih jauh menunjukkan bahwa bila diberi peluang, maka karyawan akan mengevaluasi diri mereka sendiri dengan penuh kesadaran dan kekritisian.

Dimensi atau indikator kinerja (Haryani, 1995 : 28) adalah :

Memikat dan menahan karyawan dalam organisasi (loyalitas)

Salah satu kebutuhan perusahaan atau organisasi adalah memikat sejumlah orang kedalam perusahaan dan menahan mereka dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa organisasi harus meminimalkan perputaran tenaga kerja.

Tingkat upaya dalam menyelesaikan tugas yang terandalkan (tanggung jawab)

Hal ini menyangkut bagaimana karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara baik.

Perilaku inovatif dan spontan (ketrampilan dan pengetahuannya)

Jenis pendekatan penilaian kinerja (Snell and Wexley dalam Timple, 1992 : 333-334) meliputi:

Penilaian yang berorientasi pada "hasil dasar" yang dapat diukur : catatan produksi, kuota penjualan dan anggaran biaya dicakup dalam hal ini.

Penilaian berorientasi pada perilaku "apa yang telah dikerjakan" oleh karyawan, bukan hasil dasar yang mereka capai.

Tes kemahiran : untuk menguji kemahiran karyawan. Pendekatan ini terdiri atas sampel kerja (simulasi), karyawan diminta untuk melakukan kegiatan yang sama dengan apa yang mereka lakukan ditempat kerja mereka sesungguhnya sehari-hari.

Tujuan penilaian kinerja menurut Henry Simmamora (1997 : 425) :

Evaluasi

Dengan penilaian kinerja maka karyawan dapat mengetahui sampai sejauh mana kinerja yang telah disumbangkan kepada perusahaan.

Penilaian Kinerja dan Telaah Gaji

Penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan besarnya upah, bonus dan kompensasi lain.

Kesempatan promosi, transfer dan demosi

Kesempatan untuk promosi, transfer atau demosi dapat dilakukan dengan melihat hasil penelitian kinerja karyawan.

Pengembangan

Dari penilaian kinerja dapat diketahui karyawan mana yang mempunyai potensi untuk dilatih dan dikembangkan.

Menurut Schuller dan Hubber (1993 : 285-288) pada dasarnya terdapat 3 kategori kriteria dalam penilaian kinerja:

1. Trait

Terfokus pada karakteristik pribadi pegawai antara lain: kemampuan berkomunikasi, kemampuan memimpin dan kesetiaan. Penelitian ini dapat dilakukan dengan mudah, namun hasilnya sering tidak valid karena kaitan antara trait dan kinerja seringkali lemah akibat pengaruh faktor-faktor situasional.

2. Behaviour

Kriteria ini lebih memfokuskan pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan sehingga proses perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting untuk diperhatikan.

3. Outcomes

Pendekatan ini memfokuskan tentang apa yang telah dicapai atau dihasilkan dan bukan pada cara atau proses menghasilkannya.

Kesalahan yang sering terjadi dalam penilaian kinerja karyawan:

1. Halo Effect

Terjadi apabila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran kinerja karyawan

2. Central Tendency

Penilai biasanya memberikan penilaian rata-rata kepada karyawan, banyak diantara mereka memberikan penilaian efektif atau tidak efektif.

3. Leniency bias dan Strickness bias

Kesalahan terlalu lunak (Leniency bias) terjadi bila penilai terlalu mudah memberi nilai baik dalam evaluasi kerja. Kesalahan terlalu keras (Strickness bias) terjadi bila penilai cenderung terlalu keras dalam mengevaluasi mereka. Kesalahan ini sering terjadi karena standar penilaian yang tidak jelas.

4. Prasangka Pribadi

Faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian. Faktor pembentuk prasangka pribadi antaralain : senioritas, kesukaan, agama, kesamaan kelompok dan status sosial

5. Pengaruh Kesan Terakhir

Bila menggunakan ukuran-ukuran prestasi kerja suyektif, penilaian sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang paling akhir (recency effect). Kegiatan terakhir itulah yang cenderung diingat oleh penilai.

Dalam penilaian kinerja, departemen personalia harus memperhatikan metode yang akan digunakan . Werther dan Davis (1981: 239-251) membagi metode penilaian kinerja ke dalam 2 kelompok besar yaitu:

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

1. Rating Scale

Dalam metode ini, evaluasi seorang karyawan dilakukan sepanjang skala yang telah ditetapkan, dengan membandingkan skala karyawan satu dengan karyawan lainnya.

3. Check List

Penilaian kinerja dilakukan dengan menjawab pertanyaan yang diajukan berkenaan dengan tingkah laku kerja karyawan.

4. Critical Incident

Penilaian berdasarkan catatan penilai yang menjelaskan perilaku karyawan dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan. Catatan itu bisa berupa perilaku baik ataupun buruk dari karyawan setiap harinya, dan pada periode tertentu penyelia akan mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kinerja bawahan

5. Behaviourally Anchored Rating Scale (BARS)

Penilai membuat gambaran baik maupun buruk sebuah kelompok karyawan yang kemudian ditempatkan dalam kategori yang spesifik, misalnya ketrampilan, pengetahuan dan sebagainya. Kemudian spesifikasi tersebut ditempatkan dalam skala.

6. Group Appraisals

Penilaian ini dilakukan bersama-sama oleh dua atau tiga atasan. Penilaian ini akan dipimpin oleh seorang koordinator yang akan mengendalikan jalannya penilaian

7. Essay Evaluation

Dalam metode ini seorang atasan diminta menguraikan dengan jelas kelebihan dan kekurangan karyawan yang akan dinilai. Uraian tersebut dapat berpedoman kepada kriteria kinerja yang diinginkan perusahaan, disamping itu uraian ini juga memuat karakteristik karyawan dengan kebutuhan pengembangan karyawan.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

1. Self Appraisals

Dalam metode ini karyawan menilai dirinya sendiri, hal ini dimaksudkan agar mereka dapat mengurangi perilaku yang kurang baik sehingga peningkatan diri dapat terjadi.

2. Psychological Appraisal

Dengan metode ini perusahaan menggunakan psikolog untuk melakukan evaluasi pada karyawan dengan tujuan untuk membantu individu mengevaluasi potensi masa depannya.

3. MBO (Management By Objective)

Inti pendekatan ini adalah kerjasama antara karyawan dan penyeliaanya untuk menyepakati tujuan-tujuan kinerjanya di masa depan.

4. Assesment Centre Technique

Merupakan standardisasi dari penilaian karyawan yang tergantung pada banyak tipe evaluasi dan banyak penilai, subjek penilaian yang dipakai biasanya wawancara, tes psikologi, diskusi kelompok, yang dinilai oleh psikiater dan manajer, kemudian disimulasikan melalui latihan untuk mengetahui potensi di masa yang akan datang.

H. Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut (Soeprihanto, 1996:7,26).

Menurut As'ad (1998:62-63), untuk mengukur job performance maka masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Jika kriteria telah ditetapkan langkah berikutnya mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini terhadap standar yang dibuat untuk periode waktu yang bersangkutan, akan didapat level of performance seseorang.

Lebih lanjut oleh As'ad (1998 :63) menyatakan bahwa usaha untuk menentukan ukuran tentang sukses dalam suatu pekerjaan amatlah sulit, karena sering kali pekerjaan itu begitu kompleks sehingga sulit ada ukuran output yang pasti. Hal seperti ini terutama terdapat pada jabatan-jabatan yang bersifat administratif. Selanjutnya seperti dikemukakan Maier (1965) bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain: kualitas, kuantitas

waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Menurut Simamora (1997: 415 – 416), faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Lebih lanjut Simamora (1997 : 418-419), mengungkapkan ada tiga dasar perilaku yang hendaknya dimasukkan dalam penilaian kinerja agar organisasi berfungsi secara efektif yaitu:

1. Memikat dan menahan sejumlah orang kedalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Organisasi harus meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran dan keterlambatan.
2. Penyelesaian tugas yang terandalkan. Tolok ukur minimal kuantitas kinerja pastilah dicapai.
3. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan yaitu:
 - a. Kerjasama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi.
 - b. Tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
 - c. Gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki organisasi.

- d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan akan terikat dalam program pelatihan diri untuk membantu organisasi mengisi kebutuhannya akan tenaga yang terlatih secara lebih baik.
- e. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat terhadapnya karyawan berjuang mengembangkan tugas yang menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan, dan masyarakat umum

I. Kegunaan Penilaian Kinerja

Pada umumnya penilaian kinerja mempunyai fungsi ganda karena dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan berbagai keputusan yaitu :

Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah atau pemberian bonus dan bentuk kompensasi.

Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu dan antisipasinya.

Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian pula prestasi yang baik menggambarkan potensi yang perlu dikembangkan.

Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

Ketidakkuratan Informasional

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Kesempaan Kerja Yang Adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Tantangan-Tanangan Internal

Seringkali kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan lain-lain. Dengan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

YAKKUM SURAKARTA

Sejarah Perusahaan

Pada tanggal 1 Februari 1950, berdirilah “Jajasan Rumah Sakit Kristen di Djawa Tengah” disingkat JRSK DJATENG. Yayasan ini didirikan oleh Sinode Gereja Kristen Jawa (GKJ) bersama dengan Sinode Gereja Kristen Indonesia Jawa Tengah (GKI Jateng). Dalam perjalanan berikutnya, yayasan ini menerima organisasi, perhimpunan maupun badan-badan pengobatan Kristen yang pada kenyataannya telah berdiri lebih dahulu sebelum JRSK Djateng didirikan dan dengan rela menggabungkan diri.

Sejalan dengan perkembangan pelayanan kesehatan di Indonesia, sebagaimana tertuang di dalam UNDANG-UNDANG POKOK KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA No. 9 tahun 1960, serta perkembangan ilmu kesehatan, pula ditetapkan pengertian “Sehat” oleh organisasi kesehatan sedunia (WHO), maka pada tanggal 5 Desember 1964, JRSK Djateng mengubah nama menjadi Yayasan Kristen Untuk Kesehatan Umum, disingkat YAKKUM.

Kata “Rumah Sakit” dalam JRSK Djateng lebih berkonotasi akan pelayanan kesehatan “Klinis” , sedang pelayanan kesehatan mencakup

bidang-bidang yang lebih luas, yakni meliputi bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Keempat bidang tersebut tercakup dalam bidang pelayanan kesehatan pada umumnya (publik health)/ dengan demikian kata “kesehatan umum” dalam YAKKUM, lebih mengena dengan makna dan tujuan didirikannya yayasan ini.

Tahun 1967, agar mampu berpartisipasi secara relevan dengan perkembangan, YAKKUM merubah pelayanan dari “hospital oriented” ke “Comprehensif Community Health Oriented” dengan kegiatan ekstra moral bersama masyarakat dalam bidang promotif, edukatif secara terpadu.

Pengertian nama ini dikukuhkan dengan Akte Notaris No. 9 tanggal 5 Desember 1964, dan sehubungan dengan perubahan nama ini, 4 (empat) tahun kemudian tepatnya tanggal 23 April 1968, telah berhasil disempurnakan Anggaran Dasar dan Rumah Tangga YAKKUM. Penyempurnaan AD/ART ini dikukuhkan dengan Akte Notaris No. 46 tanggal 23 April 1968.

Organisasi Perusahaan

- YAKKUM dikelola oleh Dewan Pengurus yang dipilih dalam jangka 5 tahun sekali yang terdiri unsur gereja, teknokrat dan awam.
- Eksekutif D.P.YAKKUM dilaksanakan oleh Sekretaris Umum.

- Sekretaris Umum dalam menjalankan tugas harian, selain dibantu kepala-kepala Biro dalam satu kantor sekretariat juga dibantu Unit-unit lain ditingkat pusat yaitu :
 - Pabrik obat YAKKUM (PT. Yakatria Farma)
 - Badan Penyalur obat YAKKUM (YAKKUM Medica Farma)
 - Pusat Rehabilitasi YAKKUM
 - YAKKUM Craft
 - Puslatbin UPKM YAKKUM
 - Dana Pensiun YAKKUM
- Di tingkat cabang yaitu:
 - Rumah Sakit, Balai Bersalin, BKIA, KIA, BP
- YAKKUM terdiri dari 17 cabang yang tersebar di 4 propinsi : Jateng, DIY, Sumatra Selatan dan Lampung.
- Setiap cabang terdapat pelayanan dengan pola "Comprehensive Community Health Oriented".
- Biaya kegiatan YAKKUM bersumber dari:
 - Hasil pelayanan RS, pabrik obat
 - Bantuan dari pemerintah
 - Bantuan dari masyarakat
 - Bantuan dari badan-badan gerejani, baik dalam/luar negeri melalui Persatuan Gereja Indonesia
 - Bantuan badan-badan swasta lainnya

- Untuk menilai keberadaan YAKKUM dengan pelayanannya setiap 5 tahun sekali diadakan Muker yang dihadiri oleh semua unsur dari gereja pendukung (GKJ dan GKI).

Sarana dan Prasarana Penunjang

YAKKUM memiliki sarana dan prasarana penunjang program yang “institutional based”. Selain rumah sakit, pabrik obat dan pusat rehabilitasi, YAKKUM juga memiliki fasilitas untuk program latihan yaitu:

Pusat latihan pelayanan pedesaan yang berkualitas peserta dan perlengkapannya.

Pusat latihan kerja, kapasitas 40 orang dan perlengkapannya

Pusat latihan tersebut banyak dimanfaatkan oleh badan swasta, pemerintah, masyarakat dan gereja untuk latihan CD transmigran, penganggur, dorp out, dsb.

Program-program tersebut adalah sebagai titik masuk (entry point) untuk menuju sasaran yang sesungguhnya, yakni pelayanan holistik baik kepada keluarga, lingkungan dan masyarakat.

Wilayah Pelayanan UPKM YAKKUM

- Propinsi Jawa Tengah
- DIY
- Lampung
- Sumatera Selatan
- Nusa Tenggara Barat

Pendekatan YAKKUM

- Dari atas maupun bawah
- Atas permintaan LKMD, diketahui oleh Kepala Desa dan direkomendasi oleh Kepala Wilayah (Camat)
- Interaksi horisontal
- Menyuguhkan alternatif-alternatif atau pendekatan CD atas dasar bottom up planning
- Participatory Action Research (PAR)
- Participatory Training Methodology (PTM)

Badan Usaha Milik YAKKUM

Badan usaha milik Yakkum, merupakan unit kerja dalam jajaran Yakkum Pusat. Badan-badan tersebut adalah:
PT. Yakkum Farma

Pada mulanya adalah pabrik obat Yakkum, yang didirikan pada tahun 1967 untuk tujuan memproduksi obat-obatan yang bermutu dengan harga terjangkau oleh masyarakat, dalam rangka upaya menanamkan sikap hidup sehat. Peredaran obat-obatan produksi Yakkum ini ternyata tidak hanya di kalangan rumah sakit/unit kerja sendiri, melainkan mencakup pula rumah sakit-rumah sakit kristen diluar Yakkum yang tersebar di Indonesia, serta rumah sakit-rumah sakit dalam perhimpunan PERDHAKI.

Pabrik obat Yakkum dengan kenyataan ini tidak dapat melepaskan diri dari sifat “perusahaan farmasi”. Oleh pemerintah, dikenakan peraturan harus berbentuk “Perseroan Terbatas” (PT).

Karena alasan yang demikianlah, maka pabrik obat Yakkum dikelola semacam PT oleh Yakkum, sehingga sekarang ini dikenal dengan sebutan PT. Yakkum Farma.

Badan Penyalur Obat Yakkum/Pedagang Besar Farmasi Yakkum

Berdiri sejak tanggal 1 Agustus 1987 dengan surat keputusan menteri kesehatan No. 02020/A/SK/PBF/VII/87. Tujuannya semata-mata tentu tidaklah mencari keuntungan. Dengan semakin tumbuh kembangnya unit kerja Yakkum Cabang, terutama unit kerja perumah sakitan, maka kebutuhan obat-obatan produksi perusahaan-perusahaan farmasi diluar PT. Yakkum Farma juga merasuki unit kerja Yakkum, sebagai sarana penunjang. Untuk mengatur distribusi, mengontrol mutu, serta menekan harga serendah mungkin (agar terjangkau oleh masyarakat) dibentuklah BPOY/PBF Yakkum ini.

Badan Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan Peningkatan Kesehatan Masyarakat YAKKUM

Sejak jajasan rumah-rumah sakit kristen di Djawa Tengah (JRSK-DJATENG) berubah nama menjadi Yakkum singkatan dari Yayasan Kristen untuk Kesehatan Umum, maka yayasan ini berakad tekad melaksanakan prinsip-prinsip pelayanan kesehatan pada umumnya, yang meliputi bidang-bidang promotip, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Ini berarti bahwa pelayanan kesehatan tidak hanya cukup dengan penyelenggaraan perumah sakitan saja (hospital oriented), tetapi pelayanan kesehatan menaruh harapan agar manusia, baik sebagai pribadi, kelompok maupun masyarakat mampu hidup sehat. Sehat dalam arti tidak hanya bebas dari sakit penyakit, melainkan terciptanya keseimbangan fungsi antara aspek fisik, mental dan sosial dalam diri seseorang, atau disebut sebagai Community Health Oriented. CD Yakkum, yang dibentuk oleh karena tumbuh kembangnya orientasi pelayanan tersebut memakai dasar kerja yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai antara lain:

1. Mewujudkan kasih Yesus Kristus dalam memanusiakan manusia seutuhnya, mengembalikan manusia pada derajat kedudukannya serta fungsinya sehingga mencapai martabatnya sesuai dengan peta Allah.
2. Pelayanan yang penuh kasih, dedikasi, adil, berkualitas dan menjunjung tinggi martabat manusia, bahwa manusia sebagai subyek dan bukan obyek.
3. Bertujuan untuk mengembalikan manusia kepada martabatnya yang utuh dan secara holistik, sehingga mandiri, fungsional dan produktif, baik secara sosial, ekonomis dan budayanya.
4. Prioritas sasarannya ditujukan kepada masyarakat yang paling membutuhkan, terutama pada golongan yang lemah, miskin dan kurang mampu dan daerah terisolir.
5. Prioritas sasarannya dilaksanakan melalui usaha-usaha pelayanan kesehatan primer secara menyeluruh dan terpadu.
6. Pelayanan kasih sayang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan keadilan sosial, dalam mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab.
7. Pelayanan diakonia kharitatip dan diakonia sosial tidak dapat dipisahkan dengan pelayanan apostolat (pemberitaan Injil Penyelamatan Yesus Kristus).
8. Dalam pelayanan rumah sakit yang diintegrasikan dengan pelayanan pengembangan masyarakat, dititik beratkan pada orientasi kesehatan masyarakat dengan metode pendekatan serta program kerja "community

development” yang secara aktif positif mengikut sertakan masyarakat dan organisasi masyarakat.

Serta sejak pada mulanya CD Yakkum memulai aktipitasnya banyak ditemui masalah-masalah di dalam masyarakat antara lain:

1. Penyakit infeksi yang masih meminta korban
2. Angka gizi makanan rakyat yang kurang memadai
3. Angka kematian bayi yang cukup tinggi
4. Bahaya narkotika
5. Pengadaan obat-obat yang belum merata, yang bermutu dan dapat terjangkau daya beli rakyat, khususnya rakyat ekonomi lemah.
6. Penyebaran tenaga medis dan paramedis yang belum merata.
7. Penyediaan fasilitas kesehatan dan jangkauan pelayanan yang masih kurang mencukupi.
8. Penempatan pelayanan pekerja sosial kesehatan di setiap rumah sakit.

CD Yakkum yang kemudian menjadi UPKM Yakkum Pusat yakin bahwa nilai-nilai serta permasalahan diatas banyak dipergumulkan oleh lembaga-lembaga kesehatan yang lain, baik pemerintah maupun swasta.

Sebab itulah, mulai tahun 1989 UPKM Yakkum Pusat, yang sejak tahun 1974 berstatus sebagai pusat latihan dan koordinator UPKM Yakkum, merasa perlu meningkatkan kesehatan masyarakat. Kini tengah dipersiapkan unit kerja ditingkat pusat yang akan mengemban tugas : Badan Pendidikan, Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Yakkum

Yakkum dan Cara Pandangnya terhadap Masyarakat di Indonesia

Masyarakat di Indonesia, adalah masyarakat yang ada dalam negara yang sedang berkembang, tepatnya negara dan bangsa yang sedang membangun. Bertolak dari pandangan ini kosekuensi-konskuensi dari keadaan masyarakat yang sedang

berkembang, yang banyak menghadapi dan sekaligus mengalami perubahan yang terjadi. Perubahan-perubahan yang bersifat evolusi biologis, perubahan struktural maupun tumbuh-kembang yang terencana dalam pembangunan. Tentu menuntut pula konskuensi-konskuensi Yakkum dalam perwujudan gagasan-gagasannya.

Yakkum memang harus mengerti bahwa dalam rangka pengembangan desa, dari tingkat swadaya menjadi swakarsa dan meningkat lagi menjadi desa swasembada seperti di Jawa Tengah.

Dapat dikatakan betapa besar potensi manusiawi di desa-desa Jawa Tengah. Bila potensi-potensi sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik, maka akan terjadi peningkatan kualitas manusia dan berarti peningkatan kualitas masyarakat.

Jawa Tengah yang berpenduduk begitu padat, perlu adanya pemikiran bawa sumber pendapatan tidak lagi dapat bertumpukan sumber daya alam. Pola pikir agraris harus bergeser ke pola industri. Pemikiran itu perlu diantisipasi secara cermat, dan pula secara mendalam dan jauh kedepan. Peta bumi Jawa Tengah, yang pada mulanya terhampar kawasan-kawasan perkebunan, ladang dan persawahan, telah mulai berubah dengan kawasan-kawasan pabrik dengan semua fasilitas-fasilitas antara lain pemukiman, perkantoran, dan kawasan public service.

Peta bumi yang berubah demikian, perlu kecermatan pengelolaan dalam hal kawasan-kawasan industri beserta analisa dampak lingkungannya. Dampak negatif dari perkembangan itu antara lain yang kena mengena denan Yakkum adalah kasus-kasus ketidak sehatan, barik dari aspek fisik, mental maupun sosial. Bagaimanapun juga masyarakat Indonesia, khususnya masyarakat Jawa Tengah akan mengalami perubahan-perubahan yang relatif cepat.

Garis-Garis Besar Haluan Yakkum

Disini, Garis Garis Besar Haluan Yakkum (GBHY) tentu tidak akan selengkapnya dikutip. Yang jelas dengan GBHY, Yakkum mempunyai motivasi spiritual, dasar berpijak, tujuan dan cara pandang, kriteria subyek, obyek, azas dan modal dasar serta unsur penentu dalam aktivitas-aktivitas pelayanannya.

Landasan Spiritual

Pelayanan kristen merupakan upaya untuk memperkenalkan, menyaksikan dan mewujudkan kasih Allah pada dunia dalam mengembalikan manusia pada kedudukan dan fungsinya sehingga mencapai martabatnya yang penuh menurut peta dan gambar Allah. Oleh karena itu pelayanan kesehatan Kristen harus memandang manusia secara utuh, meliputi gatra-gatra fisik, mental, spiritual dan sosial, dalam ikatan hubungannya dengan Tuhan Allah yang menciptakannya, hubungan dengan sesamanya, hubungan dengan lingkungan sekitarnya, serta hubungan dengan dirinya sendiri.

Bagi para petugas pelayanan kesehatan Yakkum maka pelayanan mereka merupakan pernyataan dan perwujudan ucapan syukur kita dalam rangka karya penyelamatan Allah kepada dunia. Pelayanan kesehatan harus dilakukan secara holistik, penuh kasih dan menjunjung tinggi martabat manusia, serta memperlakukan manusia sebagai subjek dan tidak hanya sebagai objek pelayanan.

Visi dan Misi YAKKUM

Visi YAKKUM

Penglihatan atau pandangan terhadap suatu keadaan damai sehat sejahtera yang harus dirasakan manusia sebagai perwujudan Kasih Allah dalam karunia karya penyelamatan-Nya dengan mengembalikan fungsi dan kedudukan manusia sebagai ciptaan menurut gambar Allah, dalam hubungan yang serasi antara manusia dengan Allah, manusia dengan manusia dan manusia dengan lingkungan dalam keutuhan ciptaan Allah.

Misi YAKKUM

Pengusutan ditengah kehidupan bergereja, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara untuk mewujudkan derajat hidup damai sejahtera (shaloom) masyarakat secara merata dan optimal, sehingga dicapai keadaan yang memungkinkan masyarakat hidup sehat dalam setiap diri manusia pada semua lapisan masyarakat. Khususnya masyarakat yang paling membutuhkan tanpa membedakan suku, bangsa, agama, kepercayaan, golongan dan budaya.

J. BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Setelah penelitian yang dilakukan, maka pada bab ini akan disajikan hasil-hasil yang diperoleh beserta interpretasi data. Analisis data ini merupakan bagian yang terpenting dalam penyusunan skripsi karena dalam analisis ini diperoleh kesimpulan yang merupakan jawaban dari masalah yang disajikan dan pengujian terhadap hipotesis yang dikemukakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 10. Kemudian seluruh output dari perhitungan komputer dalam bab ini akan dilampirkan pada halaman lampiran.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas alat pengukur penelitian yang berupa kusioner. Hal ini dilakukan agar diketahui kesahihan dan keandalannya dalam mengukur obyek yang ingin diukur. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 64 pertanyaan yang terdiri dari 4 variabel yaitu :

1. Variabel Faktor Sosial : 15 pertanyaan
2. Variabel Faktor Fisik : 15 pertanyaan
3. Variabel Faktor Finansial : 15 pertanyaan
4. Variabel Faktor Kinerja : 19 pertanyaan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari uji validitas dan reliabilitas terlampir (halaman 1 s/d 40) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Faktor Sosial

Dari 15 butir pertanyaan yang diajukan yang memenuhi syarat valid dan reliabel adalah butir ke 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 dan 13 sementara butir ke 14 dan 15 tidak memenuhi syarat sehingga dihilangkan. Dari perhitungan dengan program SPSS untuk analisis reliabilitas diperoleh Alpha : 0,7613 dimana lebih besar dari (>) r tabel yaitu 0,1678 sementara dari uji validitas dibandingkan antara nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 1
HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR SOSIAL

Item	r hitung	r tabel	status
1	0,3494	0,1678	valid
2	0,2493	0,1678	valid
3	0,4741	0,1678	valid
4	0,4348	0,1678	valid
5	0,4459	0,1678	valid
6	0,4679	0,1678	valid
7	0,5197	0,1678	valid
8	0,3133	0,1678	valid
9	0,4775	0,1678	valid
10	0,2483	0,1678	valid
11	0,4343	0,1678	valid
12	0,3167	0,1678	valid
13	0,2750	0,1678	valid

Sumber : Data yang diolah

2. Faktor Fisik

Dari 15 butir pertanyaan yang diajukan yang memenuhi syarat valid dan reliabel adalah butir ke 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 dan 14 sementara butir ke 15 tidak memenuhi syarat sehingga dihilangkan. Dari perhitungan dengan program SPSS untuk analisis reliabilitas diperoleh Alpha : 0, 8207 dimana lebih besar dari (>) r tabel yaitu 0, 1678 sementara dari uji validitas dibandingkan antara nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 2
HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR FISIK

Item	r hitung	r tabel	status
1	0,2971	0,1678	Valid
2	0,4735	0,1678	Valid
3	0,4494	0,1678	Valid
4	0,4714	0,1678	Valid
5	0,3678	0,1678	Valid
6	0,4237	0,1678	Valid
7	0,3231	0,1678	Valid
8	0,4497	0,1678	Valid
9	0,4500	0,1678	Valid
10	0,4831	0,1678	Valid
11	0,5520	0,1678	Valid
12	0,6124	0,1678	Valid
13	0,4322	0,1678	Valid
14	0,4731	0,1678	Valid

Sumber : Data yang diolah

3. Faktor Finansial

Dari 15 butir pertanyaan yang diajukan telah memenuhi persyaratan valid dan reliabel yaitu butir ke 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 dan 15. Perhitungan dengan program SPSS untuk analisis reliabilitas diperoleh Alpha : 0, 8662 dimana lebih besar dari (>) r tabel yaitu 0, 1678 sementara dari uji validitas dibandingkan antara nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 3
HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR FINANSIAL

Item	r hitung	r tabel	status
1	0,2110	0,1678	Valid
2	0,5589	0,1678	Valid
3	0,5913	0,1678	Valid
4	0,4862	0,1678	Valid
5	0,5747	0,1678	Valid
6	0,5212	0,1678	Valid
7	0,5705	0,1678	Valid
8	0,5754	0,1678	Valid
9	0,5839	0,1678	Valid
10	0,6245	0,1678	Valid
11	0,5810	0,1678	Valid
12	0,3175	0,1678	Valid
13	0,6668	0,1678	Valid
14	0,6143	0,1678	Valid
15	0,2499	0,1678	Valid

Sumber : Data yang diolah

4. Faktor Kinerja

Dari 19 butir pertanyaan yang diajukan yang memenuhi syarat valid dan reliabel adalah butir ke 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 dan 19 sementara butir ke 7 dan 17 tidak memenuhi syarat sehingga dihilangkan. Dari perhitungan dengan program SPSS untuk analisis reliabilitas diperoleh Alpha : 0,8016 dimana lebih besar dari (>) r tabel yaitu 0,1678 sementara dari uji validitas dibandingkan antara nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV. 4
HASIL UJI VALIDITAS FAKTOR KINERJA

Item	r hitung	r tabel	status
1	0,3548	0,1678	Valid
2	0,5445	0,1678	Valid
3	0,3635	0,1678	Valid
4	0,4485	0,1678	Valid
5	0,6076	0,1678	Valid
6	0,3443	0,1678	Valid
8	0,3829	0,1678	Valid
9	0,2539	0,1678	Valid
10	0,4876	0,1678	Valid
11	0,2831	0,1678	Valid
12	0,5340	0,1678	Valid
13	0,3828	0,1678	Valid
14	0,2296	0,1678	Valid
15	0,5876	0,1678	Valid
16	0,3005	0,1678	Valid
18	0,2107	0,1678	Valid
19	0,5067	0,1678	Valid

Sumber : Data yang diolah

Analisis Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan Puslatbin UPPKM YAKKUM Surakarta. Ketiga variabel independen dan variabel dependen tersebut diukur dengan menggunakan kuesioner. Hasil jawaban responden ditabulasi dan total skor setiap variabel penelitian dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu :

- kategori tinggi
- kategori sedang
- kategori rendah

Untuk mengklasifikasikan setiap variabel dalam ketiga kategori tersebut digunakan rumus :

$$\text{Lebar Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

Pengklasifikasian masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Faktor Kepuasan Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan sosial diukur dengan 13 butir pertanyaan dengan skala nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Dari 13 butir pertanyaan diperoleh skor kepuasan sosial :

Skor jawaban tertinggi	= 62
Skor terendah	= 35
Range	= 62 – 35 = 27
Maka lebar interval	= 27 : 3 = 9

Deskripsi hasil penelitian tentang faktor kepuasan sosial dapat dibuat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 5

DESKRIPSI FAKTOR KEPUASAN SOSIAL

Kriteria Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah (35 – 43,99)	18	30
Sedang (44 – 52,99)	22	36,7
Tinggi (53 – 61,99)	20	33,3
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan memiliki tingkat kepuasan sosial yang sedang yaitu berjumlah 22 orang karyawan (36,70%), tinggi 20 orang karyawan (33,30%), yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah berjumlah 18 orang karyawan (30%). Hal ini berarti, hubungan sosial sesama karyawan, perhatian atasan terhadap karyawan, hubungan atasan dan bawahan sudah terjalin cukup baik dan mayoritas karyawan Puslatbin UPPKM YAKKUM Surakarta mempunyai dan merasakan tingkat kepuasan sosial yang sedang.

2. Faktor Kepuasan Fisik

Faktor kepuasan fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

Faktor kepuasan fisik diukur dengan 14 butir pertanyaan dengan skala nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Dari 14 butir pertanyaan diperoleh skor faktor kepuasan fisik sebagai berikut :

Skor jawaban tertinggi = 67
 Skor terendah = 37
 Range = $67 - 37 = 30$
 Maka lebar interval = $30 : 3 = 10$

Deskripsi hasil penelitian tentang faktor kepuasan sosial dapat dibuat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 6

DESKRIPSI FAKTOR KEPUASAN FISIK

Kriteria Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah (37 – 46,99)	18	30
Sedang (47 – 56,99)	23	38,3
Tinggi (57 – 66,99)	19	31,7
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 31,7% (19 orang) responden menyatakan memiliki kepuasan tinggi terhadap fasilitas fisik yang dimiliki oleh Puslatbin UPKM Yakkum. Sebanyak 38,3% (23 orang karyawan) responden memiliki kepuasan sedang terhadap faktor fisik, sebanyak 30% (18 orang karyawan) responden yang menyatakan memiliki kepuasan rendah terhadap fasilitas fisik yang dimiliki UPKM Yakkum Surakarta. Hasil distribusi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan 38,3% (23

orang karyawan) menilai fasilitas fisik yang dimiliki oleh Puslatbin UPKM Yakkum Surakarta cukup memberikan kepuasan fisik bagi karyawan.

3. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor kepuasan finansial diukur dengan 15 butir pertanyaan dengan skala nilai 1, 2, 3, 4 dan 5. Dari 15 butir pertanyaan diperoleh total skor kepuasan finansial :

$$\begin{aligned} \text{Skor jawaban tertinggi} &= 70 \\ \text{Skor terendah} &= 32 \\ \text{Range} &= 70 - 32 = 38 \\ \text{Maka lebar interval} &= 38 : 3 = 12,66 \end{aligned}$$

Deskripsi hasil penelitian tentang faktor kepuasan finansial dapat dibuat dalam tabel berikut ini :

Tabel IV. 7

DESKRIPSI FAKTOR KEPUASAN FINANSIAL

Kriteria Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah (32 – 44,66)	18	30
Sedang (44,67 – 57,33)	21	35
Tinggi (57,34 – 70)	21	35
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35% (21 orang) responden menyatakan memiliki kepuasan tinggi terhadap faktor finansial yang diberikan oleh Puslatbin UPKM Yakkum Surakarta. Sebanyak 35% (21 orang) responden menyatakan memiliki kepuasan sedang; 30% (18 orang) responden menyatakan memiliki kepuasan rendah terhadap faktor finansial yang diberikan oleh Puslatbin UPKM Yakkum Surakarta. Hal ini berarti, sebagian besar karyawan 70% (42 orang) menilai faktor finansial yang diberikan oleh Puslatbin UPKM Yakkum Surakarta mampu memberikan kepuasan tinggi dan sedang bagi karyawan. Dan hanya 30% (18 orang) karyawan menilai faktor finansial memberikan kepuasan rendah.

4. Kinerja Karyawan

Yang dimaksud kinerja karyawan adalah jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan kantor Puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta, yang dinilai melalui beberapa elemen :

- a) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- c) Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan
- d) Kemampuan memberikan layanan pada masyarakat
- e) Tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan
- f) Kejujuran dalam bekerja

- g) Kemampuan bekerjasama
- h) Pengetahuan dan ketrampilan kerja
- i) Kemampuan mengambil keputusan

Kinerja karyawan diukur dengan 17 butir pertanyaan dengan skala 1, 2, 3, 4 dan 5. Dari 17 butir pertanyaan diperoleh total skor kinerja :

$$\begin{aligned} \text{Skor jawaban tertinggi} &= 81 \\ \text{Skor terendah} &= 52 \\ \text{Range} &= 81 - 52 = 29 \\ \text{Maka lebar interval} &= 29 : 3 = 9,66 \end{aligned}$$

Tabel IV. 8

DESKRIPSI FAKTOR KINERJA KARYAWAN

Kriteria Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah (52 – 61,66)	17	28,3
Sedang (61,67 – 71,33)	26	43,3
Tinggi (71,34 – 81)	17	28,3
Jumlah	60	100,00

Sumber : Data diolah

Tabel IV. 8 diatas menunjukkan bahwa 43,3% (26 orang) karyawan Puslatbin UPKM Yakkum Surakarta memiliki kinerja yang sedang, 17 orang karyawan (28,3%) memiliki kinerja yang tinggi dan terdapat 17 orang karyawan (28,3%) memiliki kinerja rendah. Hal ini berarti faktor kepuasan seperti faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial yang diterima oleh karyawan cukup mendorong tercapainya kinerja yang baik. Namun demikian tingkat kinerja yang ada masih perlu ditingkatkan, sehingga untuk masa-masa yang akan datang karyawan memiliki tingkat kinerja yang rendah

mengalami peningkatan atau bahkan mencapai tingkatan kinerja yang tinggi.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Chi Square

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja (faktor kepuasan sosial, faktor kepuasan fisik dan faktor kepuasan finansial) dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta digunakan uji Chi Square dengan menggunakan program SPSS for windows. Derajat keyakinan yang kita gunakan untuk perhitungan ini adalah 5 % .

Hipotesis nol dapat diuji dengan :

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

Dimana :

O_i = banyak kasus yang diamati dalam kategori ke – i

E_i = banyak yang diharapkan dalam kategori ke i di bawah H_0

$\sum_{i=1}^k$ = penjumlahan semua kategori (k)

Adapun interpretasi dari analisis ini adalah sebagai berikut :

a. Faktor kepuasan sosial

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan sosial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan sosial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

Dari hasil perhitungan kita dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 9

HASIL PERHITUNGAN CHI SQUARE FAKTOR KEPUASAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

--	--	--

Faktor Kepuasan Sosial	Tingkat Kinerja karyawan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	8	8	2	18
Sedang	8	12	2	22
Tinggi	1	6	13	20
Total	17	26	17	60

Sumber : Data diolah

Dari hasil perhitungan Chi Square dengan kolom kinerja karyawan dan baris faktor kepuasan sosial seperti dalam lampiran halaman 45 menunjukkan angka 21,70629 dengan $DF = 4$, sementara nilai X^2 tabel pada derajat signifikan 0,05 dan $DF = 4$ sebesar 9,488. Ternyata X^2 (Chi Square) hasil hitung lebih besar dari X^2 tabel pada derajat keyakinan 0,05 (5%). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan sosial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta. Berarti faktor kepuasan sosial mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya hubungan yang signifikan menunjukkan adanya hubungan statistik antara faktor kepuasan sosial dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas (0,00023) < derajat keyakinan (0,05). Ini berarti sampel itu benar-benar mewakili populasi dan dalam populasinya hubungan antara kedua variabel tidak nol. Karena hubungan tersebut tidaklah nol berarti terdapat perbedaan hubungan antara faktor kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan tingkat kepuasan sosial yang berbeda akan diperoleh tingkat kinerja karyawan yang berbeda pula setelah sebelumnya diperbandingkan dahulu dengan faktor kepuasan fisik dan finansial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kinerja karyawan bukan disebabkan karena faktor kebetulan tetapi benar-benar disebabkan karena adanya perbedaan faktor kepuasan sosial dari setiap karyawan.

b. Faktor kepuasan fisik

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

Dari hasil perhitungan kita dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 10

HASIL PERHITUNGAN CHI SQUARE FAKTOR KEPUASAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Faktor Kepuasan Fisik	Tingkat Kinerja Karyawan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	9	8	1	18
Sedang	7	6	10	26
Tinggi	1	12	6	19
Total	17	26	17	60

Sumber : Data diolah

Dari hasil perhitungan Chi Square dengan kolom kinerja karyawan dan baris faktor kepuasan fisik seperti dalam lampiran halaman 46 menunjukkan angka 15,12299 dengan $DF = 4$, sementara nilai X^2 tabel pada derajat signifikan 0,05 dan $DF = 4$ sebesar 9,488. Ternyata X^2 (Chi Square) hasil hitung lebih besar dari X^2 tabel pada derajat keyakinan 0,05 (5%). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta. Berarti faktor kepuasan fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya hubungan yang signifikan menunjukkan adanya hubungan statistik antara faktor kepuasan fisik dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas (0,00445) < derajat keyakinan (0,05). Ini berarti sampel itu benar-benar mewakili populasi dan dalam populasinya hubungan antara kedua variabel tidak nol. Karena hubungan tersebut tidaklah nol berarti terdapat perbedaan hubungan antara faktor kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan tingkat kepuasan fisik yang berbeda akan diperoleh tingkat kinerja karyawan yang berbeda pula setelah sebelumnya diperbandingkan dahulu dengan faktor kepuasan sosial dan finansial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kinerja karyawan bukan disebabkan karena faktor kebetulan tetapi benar-benar disebabkan karena adanya perbedaan faktor kepuasan fisik dari setiap karyawan.

c. Faktor kepuasan finansial

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

H_a = Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta

Dari hasil perhitungan kita dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel IV. 11

HASIL PERHITUNGAN CHI SQUARE FAKTOR KEPUASAN FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Faktor Kepuasan Finansial	Tingkat Kinerja Karyawan			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Rendah	6	11	1	18
Sedang	10	6	5	21
Tinggi	1	9	11	21
Total	17	26	17	60

Sumber : Data diolah

Dari hasil perhitungan Chi Square dengan kolom kinerja karyawan dan baris faktor kepuasan fisik seperti dalam lampiran halaman 47 menunjukkan angka 17,13747 dengan $DF = 4$, sementara nilai X^2 tabel pada derajat signifikan 0,05 dan $DF = 4$ sebesar 9,488. Ternyata X^2 (Chi Square) hasil hitung lebih besar dari X^2 tabel pada derajat keyakinan 0,05 (5%). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja karyawan pada puslatbin UPKM YAKKUM Surakarta. Berarti faktor kepuasan finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya hubungan yang signifikan menunjukkan adanya hubungan statistik antara faktor kepuasan finansial dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan probabilitas (0,00182) < derajat keyakinan (0,05). Ini berarti sampel itu benar-benar mewakili populasi dan dalam populasinya hubungan antara kedua variabel tidak nol. Karena hubungan tersebut tidaklah nol berarti terdapat perbedaan hubungan antara faktor kepuasan finansial terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan tingkat kepuasan finansial yang berbeda akan diperoleh tingkat kinerja karyawan yang berbeda pula setelah sebelumnya diperbandingkan dahulu dengan faktor kepuasan sosial dan fisik terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kinerja karyawan bukan disebabkan karena faktor kebetulan tetapi benar-benar disebabkan karena adanya perbedaan faktor kepuasan finansial dari setiap karyawan.

2. Analisis Kontingensi

Setelah diketahui bahwa antara tiga variabel terdapat hubungan, selanjutnya dilihat derajat hubungan dengan koefisien kontingensi (C) dan

koefisien kontingensi maksimum (C_{maks}). Semakin kecil selisih antara C dan C_{maks} berarti semakin besar hubungannya. Adapun rumus C dan C_{maks} bila $k = r$ adalah sebagai berikut :

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

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{k-1}{k}}$$

Dimana :

X^2 : Nilai Chi Square

n : Jumlah sampel yang digunakan

k : Banyaknya kategori yang terhadapnya satu variabel diskor

r : Banyaknya kategori terhadapnya satu variabel lain diskor

Adapun interpretasi perhitungannya sebagai berikut :

$$C_{\text{sosial}} = \sqrt{\frac{21,70629}{21,70629 + 60}} = 0,51542$$

$$C_{\text{fisik}} = \sqrt{\frac{15,12299}{15,12299 + 60}} = 0,44868$$

$$C_{\text{Finansial}} = \sqrt{\frac{17,13747}{17,13747 + 60}} = 0,47135$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{3 - 1}{3}} = 0,8165$$

Dari hasil perhitungan tersebut bila dijabarkan dalam tabel adalah sebagai berikut :

TABEL IV. 12
ANALISIS KOEFISIEN KONTINGENSI ANTARA VARIABEL

**FAKTOR KEPUASAN SOSIAL, FAKTOR KEPUASAN FISI DAN
FAKTOR KEPUASAN FINANSIAL DENGAN KINERJA KARYAWAN**

No.	Variabel	C_{maks}	C	Prob	Selisih	
1	Rngk Fak Kep Sosial	0,8165	0,51542	0,00023	0,30108	1
2	Fak Kep Fisik	0,8165	0,44868	0,00445	0,36782	3
3	Fak Kep Finan	0,8165	0,47135	0,00182	0,34515	2

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui bahwa dalam kinerja karyawan variabel faktor kepuasan sosial ternyata memiliki hubungan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat melalui rangking yang disusun berdasarkan selisih C_{maks} dengan C dimana semakin kecil selisihnya berarti semakin erat hubungannya dengan probabilitas kemunculan dibawah derajat keyakinan, yaitu 0,05 (5%). Sehingga hipotesis yang menyatakan faktor kepuasan finansial mempunyai hubungan paling dominan tidak terbukti. Ini berarti sesuai dengan misi dan visi perusahaan UPKM YAKKUM Surakarta yang memberikan pelayanan memakai dasar kerja yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai antara lain :

1. Mewujudkan kasih Yesus Kristus dalam memanusiaikan manusia seutuhnya, mengembalikan manusia pada derajat kedudukannya serta fungsinya sehingga mencapai martabatnya sesuai dengan peta Allah.
2. Pelayanan yang penuh kasih, dedikasi, adil, berkualitas dan menjunjung tinggi martabat manusia, bahwa manusia sebagai subyek bukan obyek.
3. Pelayanan kasih sayang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan keadilan sosial dalam mewujudkan kemanusiaan yang adil dan beradab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Analisis Deskriptif

Secara deskriptif, bahwa faktor-faktor kepuasan kerja mempunyai kategori yang tinggi, yang terdiri dari faktor kepuasan sosial karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi sebesar 60% (36 orang), faktor kepuasan fisik karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi sebesar 55% (33 orang) dan faktor kepuasan finansial karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi sebesar 55% (33 orang) serta kinerja karyawan yang mempunyai kategori yang tinggi sebesar 61,67% (37 orang).

2. Korelasi Rank Spearman

- a. Terdapat korelasi (hubungan) yang cukup kuat antara faktor kepuasan sosial (0,668), faktor kepuasan fisik (0,694) dan faktor kepuasan finansial (0,748) terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel faktor kepuasan finansial mempunyai korelasi yang paling kuat (0,748) terhadap kinerja karyawan daripada variabel faktor kepuasan fisik (0,694) dan faktor kepuasan sosial (0,668).

3. Analisis Korelasi Parsial (uji t)

- a. Uji hipotesis variabel faktor kepuasan sosial

Dari perhitungan dengan uji parsial diperoleh nilai t hitung = 6,8363 nilai t tabel = 2,0032 . dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel

(6,8363 > 2,0032) sehingga H_0 ditolak yang berarti secara parsial variabel kepuasan sosial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

b. Uji hipotesis variabel faktor kepuasan fisik

Dari perhitungan dengan uji parsial diperoleh nilai t hitung = 7,3410 nilai t tabel = 2,0032 . dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (7,3410 > 2,0032) sehingga H_0 ditolak yang berarti secara parsial variabel kepuasan fisik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

c. Uji hipotesis variabel faktor kepuasan finansial

Dari perhitungan dengan uji parsial diperoleh nilai t hitung = 8,5831 nilai t tabel = 2,0032 . dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (8,5831 > 2,0032) sehingga H_0 ditolak yang berarti secara parsial variabel kepuasan finansial mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

K. B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan agar terus menerus berkembang dan semakin maju, khususnya mengenai kinerja karyawan adalah:

1. Tingkat kinerja sebagian besar karyawan sudah dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, hal ini perlu dipertahankan bahkan harus terus ditingkatkan diantaranya dengan mengutamakan persaingan diantara karyawan sehingga karyawan terpancing untuk bersaing meningkatkan prestasi kerja.
2. Mengkampanyekan pentingnya sosialisasi dengan semua pihak, dimana perlu menempatkan perlindungan sosial sebagai misi dan visinya. Kampanye ini dapat dilakukan secara formal maupun informal. Dalam situasi formal maka peran pimpinan sangat penting untuk efektivitas kegiatan ini. Sedangkan untuk kegiatan informal maka dibutuhkan keluwesan yang lebih humanis.
3. Mempertahankan, memelihara dan melengkapi fasilitas fisik agar menjadi lebih sempurna. Dengan perencanaan yang matang tentang perbaikan dan pengembangan fisik (dengan alokasi dana yang mencukupi) sehingga sarana fisik yang masih dirasa kurang cepat segera dipenuhi.
4. Pemberian reward secara immaterial kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian reward dapat berupa pelimpahan tanggung jawab dan juga kedudukan khusus. Langkah ini merupakan bentuk lain penghargaan dalam bentuk finansial. Strategi ini akan lebih tepat ditujukan kepada karyawan yang secara finansial bukan lagi menjadi masalah besar. Dengan penghargaan ini maka diharapkan karyawan tersebut semakin meningkatkan kinerjanya.

