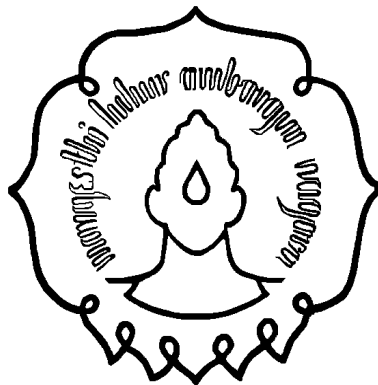


**ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL
MODERATOR UMUR DAN LAMA BEKERJA: STUDI PADA
KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN P.T. BATIK DANAR
HADI SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat Guna
Mencapai Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

**Galih Pramono
F 0298077**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2004**

ABSTRAKSI

ANALISIS PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL MODERATOR UMUR DAN LAMA BEKERJA: STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN P.T. BATIK DANAR HADI SURAKARTA

Galih Pramono
F 0298077

Masalah dalam penelitian ini adalah : **pertama**, apakah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), **kedua**, Apakah variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan, **ketiga**, apakah variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). **Hipotesis kedua** menyatakan bahwa variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan. **Hipotesis ketiga** menyatakan bahwa variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel angka acak, cara ini dipilih karena selain meringankan pekerjaan, juga memberikan jaminan yang jauh lebih besar bahwa setiap unit elementer mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih. Sampel berjumlah 73 responden yang diambil dari populasi sebesar 264 karyawan bagian pemasaran P.T. Batik Danar Hadi Surakarta. Metode Analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi dengan uji-F dan analisis regresi bertingkat (*hierarchical regression*)

Hasil Penelitian untuk masalah pertama, tentang ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, didukung dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.121, hal ini berarti variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 12.1% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan nilai F sebesar 9.753 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0.003 pada *p value* 0.01, oleh karena itu ketidakamanan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Hasil Penelitian untuk masalah kedua, tentang variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, didukung dalam penelitian ini. Hasil regresi ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan memasukkan umur sebagai variabel moderator, menghasilkan R^2 sebesar 0.091 dengan nilai F sebesar 7.104 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0.010 pada *p value* 0.05, oleh karena itu variabel umur dapat digunakan memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil Penelitian untuk masalah ketiga tentang variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja

terhadap kepuasan kerja, tidak didukung dalam penelitian ini. Hasil regresi ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan memasukkan lama bekerja sebagai variabel moderator, menghasilkan R^2 sebesar 0.003 dengan nilai F sebesar 0.197 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0.659 di atas p value 0.05, oleh karena itu variabel lama bekerja tidak dapat digunakan memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja Lama bekerja dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi disebabkan oleh rendahnya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebelum dimasukkannya variabel moderator (12.1%). Karena rendahnya pengaruh tersebut maka setelah dimasukkan variabel lama bekerja sebagai moderator, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi hanya 0.3% Tingkat pengaruh yang sangat rendah ini menyebabkan setelah dimasukkannya variabel moderator lama bekerja, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja tidak lagi signifikan.

Dari hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran antara lain : 1) karena sampel dalam penelitian ini hanya diambil dari satu bagian dalam perusahaan yaitu bagian pemasaran P.T. Batik Danar Hadi Surakarta, maka disarankan sampel dapat diperluas dengan karyawan dari bagian lain perusahaan ataupun penelitian dilakukan di perusahaan lain dengan sampel yang lebih bervariasi. 2) walaupun pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja relatif rendah, pihak perusahaan harus tetap menjaga keamanan kerja karyawan dengan memberikan pemenuhan kebutuhan ini melalui program keamanan kerja, perlengkapan yang memadai dan dengan menyediakan keamanan dengan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan keuntungan yang seimbang. 3) perusahaan dapat mengurangi ketidakamanan kerja dengan cara penyelesaian tugas karyawan dapat dilakukan secara bersama-sama atau sebagai sebuah tim kerja, Perusahaan dapat melakukan berbagai pelatihan-pelatihan tentang cara-cara melakukan tugas secara kelompok dan bagaimana cara bekerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas yang efektif. 4) perusahaan dapat melakukan rotasi pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa hanya melakukan pekerjaan yang sama terus-menerus dan karyawan tidak merasa pekerjaan sebagai suatu rutinitas, akan tetapi mereka dapat merasa berkembang dalam pekerjaannya. 5) Karyawan mengharapkan memiliki jam kerja yang jelas. Jam kerja yang berubah-ubah bagi karyawan akan menyulitkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik anda lakukan berubah-ubah dari hari ke hari. Karena itu perusahaan dapat menentukan jam bekerja yang jelas dan tidak memberikan tugas-tugas kepada karyawan diluar jam kerja. 6). Perusahaan mungkin tidak dapat menjamin bahwa tidak akan ada pemecatan, akan tetapi ancaman yang dirasakan karyawan ini dapat dikurangi dengan memberikan jaminan sosial ,seperti kepastian pensiun,tunjangan bagi karyawan seandainya mereka dipecat. Selain itu berbagai ilmu yang didapat dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengembangkan kemampuan karyawan dan dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan kembali seandainya mereka dipecat. 7) karena tidak didukungnya hipotesis ketiga yaitu variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), maka saran untuk penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang dapat memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan- perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Untuk mencapai suatu keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan, salah satunya adalah dengan diberlakukannya restrukturisasi dalam perusahaan. Dalam restrukturisasi banyak perusahaan yang melakukan perampingan organisasi sebagai cara untuk melakukan efisiensi. Adanya perampingan organisasi perusahaan ini berdampak munculnya pemutusan hubungan kerja yang tidak sedikit.

Di berbagai perusahaan di Indonesia seiring dengan turunnya kondisi perekonomian menimbulkan terjadinya restrukturisasi, perampingan tenaga kerja yang meningkat selama tahun - tahun belakangan ini. Bagi karyawan perubahan yang besar ini telah menyebabkan dampak negatif yang menimbulkan rasa cemas, stres dan rasa tidak nyaman terhadap lingkungan kerja dan rasa tidak aman terhadap kelangsungan dari pekerjaan mereka.

Karyawan mempunyai alasan untuk merasa tidak aman karena perubahan tersebut. Beberapa hal yang ditimbulkan adanya *merger* atau *take over* suatu perusahaan adalah karyawan kehilangan pekerjaan, jabatan, keuntungan dan kesempatan mereka.

Hal ini menjadi suatu ironi karena adanya restrukturisasi, perampingan organisasi menyebabkan turunnya rasa keamanan kerja karyawan. Padahal keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menimbulkan sikap positif seorang karyawan yang dapat meningkatkan keefektifan suatu perusahaan (Ashford, Lee dan Bobko,1989).

Keamanan kerja merupakan sikap suportif atau dukungan akan keyakinan karyawan terhadap kelangsungan dari pekerjaan mereka dalam suatu organisasi perusahaan (Ashford, Lee dan Bobko,1989). Sedangkan Greenhalgh dan Rossenblatt (dalam Ashford, Lee dan Bobko,1989) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan akan keinginan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerja mereka baik itu untuk kenyamanan personal, maupun fasilitas agar dapat melakukan kerja dengan baik. Penelitian-penelitian terdahulu telah mendemonstrasikan bahwa karyawan memilih lingkungan yang mereka rasa aman.

Menurut Robbins (2001:22) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Penelitian terdahulu

oleh Oldham, Juk dan Ambrose (dalam Ashford, Lee dan Bobko, 1989) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat keamanan yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah daripada sebelumnya.

Sesuai dengan pendapat Handoko (1991:198), kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan umur. Ia menyebutkan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka. Selain itu Robin (1996:85) dalam bukunya menyatakan bahwa bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja. Karena umur dan lama bekerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini umur dan lama bekerja diikutsertakan untuk mengetahui seberapa kuat keduanya memoderati pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

P.T. Batik Danar Hadi sebagai salah satu perusahaan batik terbesar di kota Solo yang sudah cukup lama berdiri dan telah mempunyai banyak karyawan, tidak luput dari permasalahan tentang kepuasan kerja karyawannya. Agar bisa memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan dirasa masih perlu optimalkan.

Penelitian ini dititikberatkan pada karyawan Divisi Pemasaran P.T. Batik Danar Hadi, dikarenakan karyawan tersebut memegang peranan yang sangat vital sebagai bagian utama untuk meningkatkan volume penjualan kain

batik ditengah persaingan antar perusahaan batik di kota Solo yang semakin ketat .

Dari uraian diatas maka penulis mencoba membahas masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja kaitannya dengan kepuasan kerja dalam sebuah penelitian yang berjudul “ **Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Bekerja (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran P.T. BATIK DANAR HADI Surakarta)** “

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) ?
2. Apakah variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan ?
3. Apakah variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) ?
2. Untuk mengetahui Apakah variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan ?
3. Untuk mengetahui Apakah variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan ?

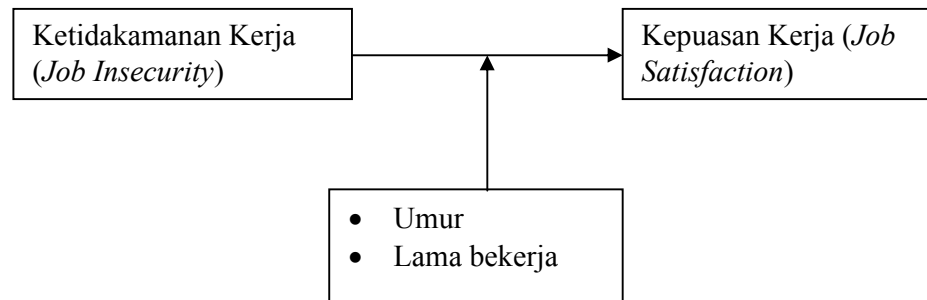
D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam kebijaksanaan dari perusahaan, khususnya dalam bidang jaminan terhadap keamanan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.
2. Bagi pihak lain dapat berguna untuk menambah pengetahuan atau sebagai pertimbangan didalam memecahkan masalah dalam bidang keamanan kerja karyawan.

3. Bagi penulis atau peneliti bermanfaat menambah pengetahuan dan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini sebagai bekal terjun dalam masyarakat.

E. Kerangka Pemikiran



GAMBAR 1.1

KERANGKA PEMIKIRAN

Variabel independen pada penelitian ini adalah ketidakamanan kerja. Penelitian Greenhalgh dan Rossenblatt (dalam Ashford, Lee dan Bobko, 1989) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan akan keinginan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Dalam penelitian tersebut mereka mengemukakan 5 komponen dari ketidakamanan kerja. Kelima komponen tersebut adalah : a) Pentingnya sifat-sifat pekerjaan, b) Kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan, c) Pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, d) Kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, dan e) Ketidakberdayaan.

Sedangkan sebagai variabel dependen adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2001:22) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan

pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Susan J. Ashford, Chyntia Lee dan Philip Bobko pada tahun 1989, dengan judul *Content, Causes & Consequences of Job Insecurity : a theory based measure and substantive test*. Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan secara negatif terhadap kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa Job Insecurity Scale yang mereka gunakan lebih baik dari skala-skala pengukuran yang telah ada

Dalam penelitian ini juga digunakan dua variabel moderator yaitu : Umur, dan lama bekerja. Variabel moderator pertama adalah umur. Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka, seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Banyak studi yang membuktikan bahwa bahwa kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi umur (Handoko,1991:198) Variabel moderator kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lama bekerja karyawan. Robbin (1996:85) dalam bukunya menyatakan bahwa bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja.

Karena kedua variable moderator tersebut berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja, maka dapat dihipotesiskan bahwa kedua variabel

moderator tersebut akan memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

F. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah suatu pernyataan yang mengemukakan tentang keadaan yang memungkinkan berlakunya suatu hipotesis atau teori yang merupakan asumsi dasar bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian. Sehubungan hipotesis yang dikemukakan maka asumsi yang diajukan adalah :

- a. Faktor yang berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan adalah ketidakamanan kerja. Variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja selain ketidakamanan kerja dianggap sangat kecil pengaruhnya.
- b. Bahwa jawaban yang diberikan oleh responden akurat.

2. Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*).
- b. Variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan.
- c. Variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan.

G. Metode Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berbentuk survei yang dilaksanakan di P.T. Batik Danar Hadi Surakarta. Sebagai populasinya adalah seluruh karyawan bagian Pemasaran P.T. Batik Danar Hadi Surakarta dan sebagai sampel penelitian adalah karyawan bagian Pemasaran.

2. Definisi operasional dan variabel penelitian.

a. Ketidakamanan kerja

Keamanan kerja di definisikan sebagai keyakinan seorang karyawan akan kelangsungan dari pekerjaan yang telah mereka miliki. Cara pengukurannya dengan menggunakan *Job Insecurity Scale* (Ashford, Lee dan Bobko,1989). Dalam model formulasi teoritis Greenhalgh dan Rossenblatt, komponen ketidakamanan kerja harus dikombinasikan sebagai berikut :

Ketidakamanan kerja = $[(\sum \text{pentingnya sifat pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan sifat pekerjaan}) + (\sum \text{pentingnya kehilangan pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan pekerjaan})] \times \text{ketidakberdayaan yang dirasa untuk melawan ancaman.}$

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pentingnya sifat-sifat pekerjaan berjumlah 17 item. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : 1)Sangat Tidak Penting, 2)Tidak Penting, 3)Netral, 4)Penting, 5)Sangat Penting. Nilai maksimum 85 sedangkan nilai minimum 17.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan berjumlah 17 item. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : 1)Sangat Tidak Mungkin, 2)Tidak Mungkin, 3)Netral, 4)Mungkin, 5)Sangat Mungkin. Nilai maksimum 85 sedangkan nilai minimum 17.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan berjumlah 10 item. : 1)Sangat Tidak Penting, 2)Tidak Penting, 3)Netral, 4)Penting, 5)Sangat Penting. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : Nilai maksimum 50 sedangkan nilai minimum 10.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kemungkinan perubahan dalam pekerjaan berjumlah 10 item. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : 1)Sangat Tidak Mungkin, 2)Tidak Mungkin, 3)Netral, 4)Mungkin, 5)Sangat Mungkin. Nilai maksimum 50 sedangkan nilai minimum 10.

Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur ketidakberdayaan berjumlah 3 item. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : 1)Sangat Tidak Setuju, 2)Tidak Setuju, 3)Netral, 4)Setuju, 5)Sangat Setuju. Nilai maksimum 15 sedangkan nilai minimum 3.

b. Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2001:22) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Cara pengukurannya dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Ada 2 versi *Minnesota Satisfaction Questionnaire* yaitu *long form* yang terdiri dari 100 item pertanyaan dan *short form* yang terdiri dari 20 item pertanyaan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah versi *short form* berjumlah 20 item. Setiap item diukur dengan menggunakan Skala Likert jenjang 5 dengan skor sebagai berikut : 1)Sangat Tidak Memuaskan, 2)Tidak Memuaskan, 3)Netral, 4)Memuaskan, 5)Sangat Memuaskan. Nilai maksimum 100 sedangkan nilai minimum 20.

3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla et al , 1993:161)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi
 e = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel

Penelitian ini berbentuk survei yang dilaksanakan di P.T. Batik Danar Hadi. Sebagai populasinya adalah seluruh karyawan bagian Pemasaran P.T. Batik Danar Hadi dan sebagai sampel penelitian adalah karyawan bagian Pemasaran. Bagian pemasaran P.T. Batik Danar Hadi memiliki jumlah karyawan sebanyak 264 orang, jumlah ini dianggap sebagai populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin dengan nilai $e = 0,1$ sebagai berikut :

$$n = \frac{264}{1 + 264(0,1)^2} = \frac{264}{3,64} = 72,52 \approx 73$$

Pengambilan sampel dengan jumlah sebanyak 73, dilakukan dengan metode *simple random sampling* atau acak. Singarimbun dan Effendi (1980:78) menyatakan bahwa sampel acak sederhana ialah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga tiap unit penelitian atau satuan elementer dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jelas bahwa sampel acak sederhana itu merupakan sampel kesempatan hingga hasilnya dapat dievaluasi secara obyektif. Terpilihnya tiap satuan elementer ke dalam sampel itu harus benar-benar berdasarkan faktor kebetulan, bebas dari subyektifitas si peneliti atau subyektifitas orang lain.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel angka acak, cara ini dipilih karena selain meringankan pekerjaan, juga memberikan jaminan yang jauh lebih besar bahwa setiap unit elementer mempunyai probabilitas yang sama untuk terpilih.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, yaitu data pendapat karyawan mengenai ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja .Selain itu juga dapat mengenai karakteristik individu yang terdiri dari : nama, jenis kelamin, umur, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Batik Danar Hadi Surakarta yang terpilih sebagai responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang sifatnya hanya sebagai pendukung mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, pemasaran dan produksi. Sedangkan untuk memperoleh data sekunder yang diperlukan sebagai landasan teori untuk penelitian ini dilakukan dengan mengambil dari buku- buku teks dan jurnal.

5. Metode Pengambilan Data

a. Metode Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Pertanyaan yang diajukan disini pertanyaan dengan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan skala Likert berjenjang lima.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

a. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Deskriptif Responden

Kegiatan mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat objek dari data tersebut. Analisis data berupa tabel disertai penjelasan. Untuk usia dan lama bekerja pembagian kelasnya dalam distribusi frekuensi menggunakan rumus Sturges (Dayan,1986:84) sebagai berikut : $k = 1 + 3,322 \log n$

dimana :

k = jumlah kelas

n = jumlah angka yang terdapat dalam data

Sedangkan besarnya interval kelas (i) dapat diperkirakan sebagai

berikut :
$$i = \frac{\text{jarak}(\text{nilaitertinggi} - \text{nilaiterendah})}{1 + 3,322 \log n}$$

2) Uji Validitas

Untuk menguji sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur, maka perlu dites skor setiap item dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* (Singarimbun,1995:137).

$$r = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total skala sikap.

x = skor subyek pada pertanyaan tertentu.

y = skor total pada skala sikap

n = banyaknya subyek keseluruhan

Item dinyatakan valid bila r hitung lebih besar dari critical value.

Perhitungan yang dipakai adalah dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dimana dalam penelitian ini perhitungannya menggunakan program SPSS.

3) Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu ukuran dikatakan relatif konstan apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Rumus yang akan dipakai adalah formula alpha. Dalam menggunakan rumus ini tes harus dibelah dalam setiap bagian, kemudian dicari koefisien reliabilitasnya (Arikunto,1991:164)

$$y_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

y_{11} = Reilabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

σt^2 = Varian total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Jika ada item pertanyaan yang tidak sah atau tidak handal maka akan dikeluarkan dan tidak dipakai dalam analisa selanjutnya.

Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* karena merupakan teknik pengujian konsistensi antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi yang kuat. Nilai alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,6 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Untuk perhitungannya peneliti menggunakan program statistik SPSS.

4) Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan regresi : $Y = a + bx + e$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

e = random error

x = skor variabel ketidakamanan kerja

b = Ketidakamanan kerja

5) Analisis koefisien regresi secara bersama (uji – F)

Analisis ini untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

(Gujarati,1999:217)

$$F = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (N - K)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

N = jumlah observasi

K = jumlah parameter termasuk konstanta

Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{table}$ variabel bebas secara bersama tidak berpengaruh.

Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{table}$ variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh

6) Uji Regresi Bertingkat

Alat analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis adalah menggunakan *hierarchial regression* (regresi bertingkat). *Hierarchial regression* merupakan pengembangan dari *moderated regression equation* yang dikemukakan oleh Cohen dan Cohen (Schmitt & Klimoski dalam Harsono,2003).

Hierarchial regression adalah analisa regresi yang dilakukan berkali-kali dengan komposisi variabel yang berbeda, mungkin ditambah, atau dikurangi. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat pengaruhnya di setiap langkah pengujian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori –Teori Kepuasan Kerja

1. Teori tingkat Kebutuhan (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Teori tingkat kebutuhan (*hierarchy of needs theory*), pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa setiap orang memiliki lima kebutuhan pokok, yang membentuk sebuah hirarki atau tingkatan kebutuhan. Dalam urutan secara meningkat, dimulai dari yang paling mendasar atau paling pokok, mereka adalah kebutuhan secara fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri (Hodgetts & Luthan, 2000: 374)

a. Kebutuhan secara fisik

Terdiri dari makanan, tempat tinggal, dan kebutuhan secara fisik lainnya. Maslow menyatakan bahwa bila seseorang dihadapkan untuk memilih dari semua pemuas kebutuhan, keinginan seseorang untuk memilih memuaskan kebutuhan secara fisik ini akan lebih besar dari keinginan untuk memuaskan kebutuhan lainnya. Dalam dunia kerja, kebutuhan secara fisik ini sering dipuaskan melalui upah dan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan.

b. Kebutuhan akan keamanan

Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mendapatkan keamanan, stabilitas dan tidak adanya sakit. Perusahaan biasanya membantu karyawannya untuk memuaskan kebutuhan ini melalui

program keamanan kerja, perlengkapan yang memadai dan dengan menyediakan keamanan dengan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan keuntungan yang seimbang.

c. Kebutuhan sosial

Termasuk di dalamnya adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan barafiliasi dengan orang lain dan kebutuhan untuk merasa dibutuhkan oleh orang lain. Keinginan terhadap rasa penerimaan ini sering dipuaskan melalui interaksi sosial dalam kelompok kerja, pembentukan kelompok informal dan perkenalan.

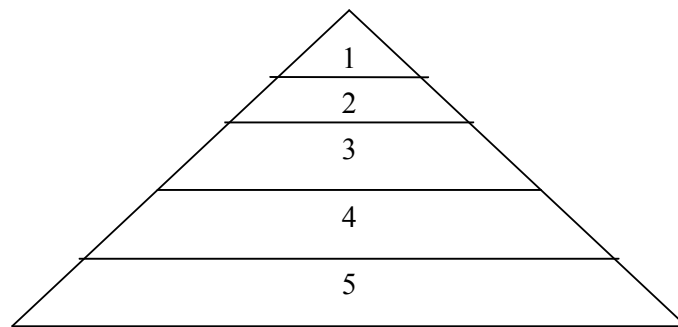
d. Penghargaan diri

Termasuk di dalamnya adalah kebutuhan terhadap kekuasaan dan status. Hal ini menyebabkan kebutuhan individual untuk merasa penting dan menerima penghargaan dari orang lain. Promosi, penghargaan dan *feedback* dari atasan menimbulkan keyakinan diri, prestise dan merasa penting.

e. Aktualisasi diri (dorongan untuk menjadi seseorang yang diinginkan)

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk mencapai potensi seseorang secara maksimal dengan cara menjadi seseorang yang diinginkan sejauh kemampuan orang tersebut. Walaupun hanya sedikit yang diketahui tentang tingkat tertinggi ini, yang paling dekat berhubungan adalah pemikiran tentang potensi orang itu. Dalam lingkup perusahaan hal ini bukanlah promosi akan tetapi menguasai lingkungan kerja seseorang selain juga menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan dalam urutan tinggi rendah. Kebutuhan secara fisik dan kebutuhan akan keamanan dinyatakan sebagai kebutuhan tingkat rendah dan ketiga tingkatan kebutuhan lainnya dinyatakan sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkatan dibuat berdasarkan *premise* bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipuaskan secara internal (dalam diri seseorang), sedangkan kebutuhan tingkat rendah dipuaskan secara external (dengan berbagi hal seperti gaji, kontrak kerja, dan jabatan). Kesimpulan yang dapat diambil dari klasifikasi Maslow adalah dalam keadaan ekonomi yang baik, kebutuhan tingkat rendah hampir semua karyawan tetap, secara substansial terpenuhi (Robbin, 2001:156).



GAMBAR 2.1

TEORI TINGKAT KEBUTUHAN
(HIERARCHY OF NEED THEORY)

Keterangan :

1. Aktualisasi diri.
2. Penghargaan diri
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan keamanan
5. Kebutuhan secara fisik

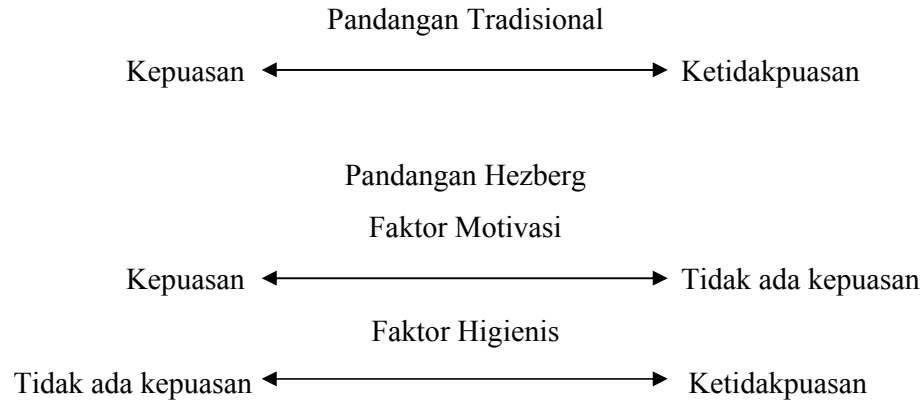
2. Herzberg Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959 yang membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factor*.

Satisfier(motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari peraihian, pengenalan pekerjaan tanggung jawab. Dikatakan bahwa hadirnya kelompok ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan

Dissatisfier(hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan terdiri dari : kebijakan administrasi perusahaan, gaya kepemimpinan, gaji, hubungan *interpersonal*, kondisi kerja, keamanan dalam bekerja dan status. Perbaikan terhadap kondisi ini atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja

Penjelasan mengenai dua kontinum kepuasan Hezberg dibandingkan dengan pandangan tradisional (Robbin,200:160) dapat dijelaskan dalam gambar berikut ini :



GAMBAR 2 .2

PERBEDAAN PANDANGAN MENGENAI
KEPUASAN & KETIDAKPUASAN

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang bersifat pribadi. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Secara umum kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh pekerja tersebut cukup memadai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 199:193).

Luthan (1998:144) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang penting. Luthan juga mengungkapkan 3 dimensi kepuasan kerja yaitu :

- a. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi akan tercermin dalam sikap karyawan.
- b. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan, misalnya seorang karyawan bekerja sebaik yang mampu ia lakukan dan berharap mendapatkan imbalan atau penghargaan yang sepadan. Dan kenyataan oleh perusahaan ia mendapat gaji yang sesuai dengan harapannya dan oleh atasannya ia mendapatkan pujian atas prestasi itu, maka karyawan itu akan merasa puas dalam bekerja.
- c. Kepuasan kerja ini biasanya dinyatakan dalam sikap seseorang yang tercermin dalam tingkah lakunya, misalnya ia akan lebih loyal terhadap perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib, dan mematuhi peraturan yang ditetapkan dan sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Menurut Gibson (2000:106) Kepuasan kerja adalah : “Suatu sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini timbul dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, yang didasarkan pada faktor – faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisor, kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja, dan keuntungan tambahan”.

Kreitner dan Kinicki (2001:121) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang tunggal. Seseorang akan relatif merasa puas terhadap suatu aspek pekerjaan mereka dan merasa tidak puas terhadap suatu aspek daripada aspek yang lain.

Luthan (1998:126) mengartikan kepuasan kerja sebagai berikut : “Suatu pernyataan sikap positif atau senang yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang“. Kepuasan kerja ini merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dipandang penting.

Kepuasan kerja dikatakan oleh Wether dan Davis (1981:268) sebagai senang atau tidak senangnya pandangan seseorang karyawan terhadap apa yang dilakukannya (*Job Satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employess view with their work*). Banyak organisasi yang secara periodik melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan mempelajari aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Hal tersebut dikarenakan mereka menyadari betapa

pentingnya perusahaan memahami perasaan yang ada dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Davis dan Newstrom (1989:176) Kepuasan kerja dikatakan sebagai seperangkat perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pekerja menurut pandangan subjektif mereka terhadap pekerjaan. Ada perbedaan penting bila dihubungkan dengan unsur-unsur sikap kerja, kepuasan kerja menyangkut perasaan relatif terhadap hal yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, berbeda dengan pemikiran objektif serta keinginan-keinginan tertentu. Hal tersebut merupakan bagian dari sikap yang membantu manajer dalam memahami reaksi pekerja, yang digunakan untuk meramalkan akibat dari reaksi tersebut di masa mendatang. Kepuasan kerja menunjukkan sikap kerja secara individual, namun biasa juga mengacu pada suatu sikap dalam kelompok secara umum.

McAfee dan Champagne (1987:40) tentang kepuasan kerja, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang mengenai berbagai aspek yang menyangkut pekerjaannya. Meski demikian kepuasan kerja tidak dapat secara langsung dilihat secara kasat mata tetapi dapat diperhatikan melalui perilaku yang ditunjukkan dan apa yang mereka ungkapkan lewat kata-kata.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gibson (2001:106) ada 5 karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Gaji, jumlah finansial yang diterima dan derajat yang dipandang sepadan terhadap lainnya dalam organisasi.
- b. Pekerjaan itu sendiri, peluang untuk pembelajaran, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Peluang promosi, kesempatan untuk mengembangkan karir.
- d. Supervisor, kemampuan dari supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja, derajat dimana rekan kerja secara teknik handal dan secara sosial mendukung.

Robbin (2001:82) menyatakan ada 4 faktor yang kondusif terhadap level kepuasan kerja karyawan yang tinggi yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, upah yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung atau supportif.

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang akan memilih pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan mereka dan pekerjaan yang meberikan tugas yang bervariasi, kebebasan dan feedback dalam bagaimana mereka bekerja. Karakteristik ini memberikan mereka pekerjaan yang menantang secara mental.

- b. Upah yang setimpal

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka terima sesuai dengan yang mereka harapkan. Bila upah dipandang sepadan dengan permintaan pekerjaan, tingkat keahlian individu, dan standar gaji dalam masyarakat, kepuasan kerja

akan terjadi. Sama halnya, karyawan juga mencari keadilan dalam kebijakan dan praktiknya. Promosi memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang, tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan status sosial. Individu yang mendapatkan promosi secara adil akan mengalami kepuasan kerja dalam pekerjaannya.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja mereka baik untuk kenyamanan personal maupun yang memfasilitasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang baik. Studi telah mengemukakan bahwa karyawan memilih lingkungan sekitar yang tidak berbahaya atau yang tidak nyaman. Sebagai tambahan sebagian besar karyawan memilih bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan modern, dan memiliki peralatan dan perlengkapan yang sesuai.

d. Rekan kerja yang mendukung atau supportif

Orang bekerja tidak semata-mata untuk masalah uang atau pencapaian secara materi. Sebagian besar karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan untuk interaksi sosial. Maka tidak mengejutkan jika memiliki teman atau rekan kerja yang supportif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seorang karyawan juga menjadi penentu yang utama dalam kepuasan kerja. Studi secara umum menemukan bahwa kepuasan karyawan meningkat ketika supervisor mereka dapat mengerti dan bersifat ramah, memberikan pujian terhadap hasil kinerja yang baik, mendengarkan opini bawahan dan menunjukkan kepedulian terhadap mereka.

Lima model paling kuat yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Kreitner dan Kinicki,2001:224) :

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*).

Model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan dari perluasan dimana karakteristik dari suatu pekerjaan dapat membuat seseorang dapat memenuhi kebutuhannya.

Secara umum diterima bahwa pemenuhan kebutuhan berhubungan dengan kepuasan kerja.

b. Ketidak sesuaian (*Discrepancies*).

Kepuasan kerja adalah suatu hasil dari terpenuhinya suatu harapan. Terpenuhinya suatu harapan mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh individu untuk diperoleh dari pekerjaan misalnya upah yang sesuai dan kesempatan untuk mendapatkan promosi, dengan apa yang dia terima dalam kenyataannya. Ketika harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Secara umum diterima bahwa terpenuhinya harapan berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja.

c. Pencapaian nilai pekerjaan (*Value Attainment*).

Pemikiran dari pencapaian nilai pekerjaan adalah kepuasan adalah suatu hasil dari pandangan bahwa suatu pekerjaan akan dapat memberikan suatu pemenuhan dari nilai pekerjaan yang penting seseorang individu. Secara umum, penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai pekerjaan berhubungan secara positif terhadap kepuasan kerja. Pimpinan lalu dapat

meningkatkan kepuasan karyawan dengan merestruktur lingkungan kerja dan hal ini dapat meningkatkan nilai karyawan.

d. Keadilan (*Equity*).

Kepuasan adalah suatu fungsi dari seberapa “adil” seorang individu diperlakukan dalam pekerjaan. Kepuasan adalah hasil dari pandangan seseorang bahwa hasil dari pekerjaan sesuai dengan input. Dibandingkan dengan kesenangan dengan hasil atau input lain yang signifikan. Pandangan karyawan terhadap keadilan dari upah dan promosi berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja.

e. Perangai/komponen genetik (*Dispositional/Genetic Component*).

Secara spesifik perangai/komponen genetik adalah berdasarkan dari kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah sebagian fungsi dari baik sifat personal maupun faktor genetik. Hal ini menyebabkan perbedaan individual adalah juga penting dalam menjelaskan kepuasan kerja sebagaimana halnya dengan lingkungan pekerjaan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Assad, 1995:110) mengemukakan adanya 5 faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu

benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Ada pekerjaan yang didasarkan pada perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun – 35 tahun dan umur 40-45 adalah merupakan yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam memainkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

3. Perilaku yang ditunjukkan terhadap ketidakpuasan kerja

Semakin maju manusia semakin mampu pula merasakan kebutuhan-kebutuhan yang ada belumlah tercukupi secara layak. Manusia selalu menuntut kesempurnaan. Pentingnya kepuasan kerja telah diungkapkan di muka, namun apa yang terjadi jika ketidakpuasan terjadi? Beberapa perilaku ketidakpuasan karyawan dapat berwujud hal-hal berikut (Robbins 2001:79)

a. Keluar (*Exit*)

Perilaku karyawan dengan meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan atau organisasi untuk mencari pekerjaan di perusahaan baru seperti yang diharapkan.

b. Menyuarakan aspirasi (*Voice*)

Secara aktif dan lebih bersifat konstruktif untuk memperbaiki kondisi kerjanya dengan mengemukakan pendapat pribadinya dalam saran, diskusi dan lain-lain.

c. Setia (*Loyalty*)

Karyawan yang setia dan juga pasif pada organisasinya akan melakukan hal ini meskipun merasa tidak puas, mereka optimis keadaan akan lebih baik pada saatnya kelak. Mereka percaya bahwa manajemen akan mampu melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

d. Acuh tak acuh (*Neglect*)

Perilaku ini ditunjukkan dengan kepesimisan terhadap kondisi yang ada. Ditunjukkan dengan seringnya ketidakhadiran, keterlambatan, malas-malasan serta seringnya melakukan keteledoran dalam bekerja.

Banyaknya dampak negatif dari ketidakpuasan yang terjadi dalam suatu organisasi sehingga secara langsung maupun tidak, akan mempengaruhi kelancaran kegiatan yang telah direncanakan. Bahkan ketidakpuasan yang semakin memburuk akan mengancam kelangsungan hidup dari perusahaan atau organisasi itu sendiri jika tidak segera dicarikan solusi untuk mengatasinya.

4. Pengukuran kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Ada 2 versi *Minnesota Satisfaction Questionnaire* yaitu *long form* yang terdiri dari 100 item pertanyaan dan *short form* yang terdiri dari 20 item pertanyaan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah versi *short form* berjumlah 20 item. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner ini digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang meliputi : *ability utilization, achievement, activity, advancement, authority, company policy and practices, compensation, coworker, creativity, independence, moral value, recognizing, responsibility, security, social service, social status, human relational supervisor technical supervision, variety, working condition* .

C. Ketidakamanan Kerja

1. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Keamanan kerja adalah sikap supportif atau mendukung terhadap kenyamanan atau keyakinan bagi karyawan akan kelangsungan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Keamanan kerja adalah dukungan dari perusahaan baik untuk kenyamanan personal maupun fasilitas dalam lingkungan kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. (Ashford, Lee dan Bobko,1989).

Greenhalgh dan Rossenblatt (dalam Ashford, Lee dan Bobko,1989) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan akan keinginan dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Keamanan kerja merupakan level kedua dari Teori kebutuhan Maslow atau sama dengan kebutuhan akan keamanan, Maslow menekankan bahwa kebutuhan keamanan secara emosional sama pentingnya dengan kebutuhan keamanan secara fisik.

Persepsi ketidakamanan kerja seharusnya berhubungan secara negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh Oldham, Julk dan Ambrose (Ashford, Lee dan Bobko,1989) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat keamanan yang rendah, daripada berbagai perbandingan lainnya (termasuk didalamnya perbandingan dirinya sendiri pada waktu sebelumnya) akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah daripada sebelumnya.

Para peneliti telah secara tipikal mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai respon afektif terhadap pekerjaan dan berbagai tugas. Karyawan merespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam hal bagaimana mereka mewakili secara kognitif atau merasakan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Karena ketidakamanan kerja mewakili banyak dari persepsi mengenai kemungkinan terjadinya pekerjaan secara negatif, akan mungkin mempunyai efek yang negatif terhadap kepuasan kerja sebagai respon afektif yang paling utama terhadap pekerjaan.

2. Pengukuran ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan *Job Insecurity Scale* yang dikembangkan oleh Susan J. Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko. Pengukuran dalam *Job Insecurity Scale* meliputi 5 komponen yang diambil dari model yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rossenblatt (dalam Ashford, Lee & Bobko, 1989). Kelima komponen inilah yang juga digunakan dalam penelitian ini. Kelima komponen tersebut adalah: a) Pentingnya sifat-sifat pekerjaan, b) Kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan, c) Pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, d) Kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, dan e) Ketidakberdayaan.

Dalam model mereka ketidakamanan kerja terbentuk secara multidimensional, yang terdiri dari 5 komponen. 4 komponen pertama oleh Greenhalgh dan Rossenblatt diberi label “ severity of threat “ atau tingkat ancaman yang dirasa, terhadap berlanjutnya situasi pekerjaan.

Ancaman ini mungkin termasuk ancaman terhadap beberapa sifat dari pekerjaan atau terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

Komponen pertama dari bentuk ketidakamanan kerja adalah ancaman yang dirasa terhadap berbagai sifat pekerjaan, seperti kesempatan untuk promosi dan kebebasan untuk mengatur jadwal pekerjaan. Semakin banyak sifat pekerjaan yang oleh karyawan dirasakan terancam, maka semakin besar pula ketidakamanan kerja.

Komponen kedua dari ketidakamanan kerja adalah seberapa penting tiap-tiap sifat pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang. Hal ini didasarkan oleh asumsi bahwa ancaman terhadap sifat pekerjaan yang dirasa penting oleh karyawan akan menimbulkan reaksi terhadap ketidakamanan kerja yang lebih besar daripada ancaman terhadap sifat pekerjaan yang dirasa kurang penting.

Komponen ketiga adalah ancaman atas terjadinya berbagai kejadian yang akan menimbulkan efek yang negatif terhadap pekerjaan karyawan secara keseluruhan. Contohnya adalah diberhentikan atau dirumahkan untuk waktu singkat.

Komponen keempat adalah tingkat kepentingan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tiap-tiap kejadian yang mungkin dapat terjadi.

Komponen kelima dari ketidakamanan kerja adalah ketidakberdayaan (*powerlessness*). Greenhalgh dan Rossenblatt tidak secara eksplisit mendefinisikan ketidakberdayaan, akan tetapi mengarah pada kemampuan individual untuk mengkonter atau melawan ancaman-ancaman yang diidentifikasi pada keempat komponen sebelumnya. Orang

yang memiliki kekuatan (kemampuan) untuk melawan ancaman (mereka yang rendah tingkat ketidakberdayaan) tidak akan mengalami banyak ketidakamanan kerja.

Menurut formulasi teoritis Greenhalgh dan Rossenblatt untuk mengukur persepsi dari ketidakamanan kerja secara keseluruhan peneliti harus mengalikan nilai ketidakberdayaan dengan nilai ancaman yang didapatkan individu. Dalam model Greenhalgh dan Rossenblatt, komponen ketidakamanan kerja harus dikombinasikan sebagai berikut :

Ketidakamanan kerja = $[(\sum \text{pentingnya sifat pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan sifat pekerjaan}) + (\sum \text{pentingnya kehilangan pekerjaan} \times \text{kemungkinan kehilangan pekerjaan})] \times \text{ketidakberdayaan yang dirasa untuk melawan ancaman.}$

D. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Susan J. Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko pada tahun 1989, dengan judul *Content, Causes & Consequences of Job Insecurity : a theory based measure and substantive test.* Penelitian ini dilakukan untuk menguji cara pengukuran baru terhadap ketidakamanan kerja yang dikembangkan oleh Susan J. Ashford, Chyntia Lee, dan Philip Bobko. Skala pengukuran baru tersebut diberi nama *Job Insecurity Scale*. Penelitian ini menggunakan kelima komponen yang telah dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rossenblatt yaitu : a) Pentingnya sifat-sifat pekerjaan, b) Kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan, c) Pentingnya kemungkinan

perubahan dalam pekerjaan, d)Kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, dan e) Ketidakberdayaan .

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan berbagai jenis organisasi di Amerika Utara. Responden terbagi menjadi 2 group, satu group terdiri dari 59 ahli kebersihan industri anggota dari Asosiasi ahli kebersihan industri Amerika dan group lainnya adalah 71 Internal Auditor dari Institut Internal Auditor.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan secara negatif terhadap kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa Job Insecurity Scale yang mereka gunakan lebih baik dari skala-skala pengukuran yang telah ada.

E. Umur dan lama bekerja sebagai variabel moderator

Variabel moderator yang digunakan dalam penelitian ini adalah umur dan lama bekerja. Dari bukti-bukti yang telah ada kedua variabel tersebut dinyatakan mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan diharapkan dalam penelitian ini keduanya akan memoderati pengaruh ketidakamanan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Ada sejumlah alasan yang melatarbelakangi kepuasan kerja mereka, seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian-penyesuaian lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih muda, di lain pihak cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang

lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab-penyebab lainnya. Tentu saja ada pengecualian, tetapi banyak studi yang membuktikan bahwa bahwa kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi umur. Model hubungan tersebut tetap baik untuk karyawan pria maupun wanita, dan untuk manajer maupun karyawan (Handoko, 1991:198)

Variabel moderator kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lama bekerja karyawan. Robbin (1996:85) dalam bukunya menyatakan bahwa bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja. Bahkan, jika umur dan lama bekerja diperlakukan secara terpisah lama bekerja terlihat menjadi prediktor dari kepuasan kerja yang lebih konsisten dan stabil daripada umur secara kronologis

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Perusahaan batik Danar Hadi Surakarta berdiri pada tahun 1967. Pendirian perusahaan tersebut diprakarsai oleh R.H. Santoso. Nama perusahaan tersebut diambil dari nama istri Bapak R. H. Santoso, yaitu Ibu Hj. Danarsih dan dari nama orang tua Ibu Danarsih, yaitu Bapak Hadi Priyono.

Pada awal pendirian, perusahaan batik Danar Hadi merupakan perusahaan perseorangan yang bersifat *home industri*. Para buruh pabrik, yang sebagian berasal atau bertempat tinggal di sekitar perusahaan mengerjakan batik di rumah masing-masing, sedangkan perusahaan menyediakan bahan baku dan melakukan pengolahan lebih lanjut. Sebagai perusahaan yang bersifat *home industri*, produk yang bisa dihasilkan pada mulanya adalah batik tulis.

Selama dua dasawarsa, perusahaan batik Danar Hadi mengalami perkembangan pesat. Hal ini ditandai dengan adanya peningkatan jumlah permintaan dari tahun ke tahun. Perkembangan tersebut didukung oleh adanya kemudahan perusahaan dalam mendapatkan bahan, selain itu perusahaan batik Danar Hadi terkenal dengan motif dan warna yang relatif masih tradisional. Namun setelah dua dasawarsa, perusahaan mengalami kemerosotan, yang disebabkan semakin berkembangnya industri tekstil dan konveksi yang sejak semula merupakan saingan bagi perusahaan batik. Sehingga perusahaan

kesulitan untuk mendapatkan kain sebagai bahan baku industri batik. Dengan alasan inilah perusahaan memberanikan diri untuk meningkatkan kualitas produk dengan menciptakan motif dan warna yang sangat jauh menyimpang dari motif dan warna tradisional.

Adanya keuletan, keahlian, pengalaman dan jiwa wiraswasta pimpinan perusahaan, baik dalam mendesign produk maupun dalam mengelola perusahaan sangat menunjang berkembangnya perusahaan tersebut. Dengan adanya corak dan motif batik yang mengikuti selera konsumen dan mode yang sedang digemari, akhirnya perusahaan dapat meningkatkan omset penjualan sedikit demi sedikit.

Dengan semakin berkembangnya perusahaan pada tahun 1984, perusahaan batik Danar Hadi beralih status dari perusahaan perseorangan menjadi perusahaan yang berbadan hukum dan memperoleh ijin resmi dari pemerintah (HO, SIUP Ijin Industri), yang kemudian bernama P.T. Batik Danar Hadi dengan akte notaris No 17 tanggal 11 Desember 1984, dan notaris Maria Theresia Budi santoso, S.H. Perusahaan ini mulai dalam bentuk Perseroan Terbatas (P.T.) sejak tanggal 1 Januari 1985, dengan akte pendirian Menteri Kehakiman No. 02-5355NT01-01TH85, 24 Agustus 1986. Adapun lokasi PT. Batik Danar hadi adalah di Jl. Dr. Rajiman No. 164 Surakarta sebagai kantor pusat dan mendirikan cabang-cabang di Jakarta, Surabaya, Semarang, Yogyakarta, Denpasar, Kuta-Bali, Ujung Pandang dan Batam.

Maksud dan tujuan pendirian perusahaan ini dilihat dari akte pendirian perusahaan adalah untuk memproduksi batik, tekstil, konveksi, perdagangan ekspor dan impor serta usaha-usaha lain yang tidak bertentangan dengan

undang-undang yang berlaku. Bidang usaha yang telah dijalankan selama ini adalah industri dan perdagangan batik melalui kantor pusatnya di Surakarta dan cabang-cabang yang ada. Ijin-ijin yang telah diperoleh antara lain Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) No. 69/PB.I/II.21/85, tanggal 24 Juli 1985.

Direktur perusahaan yang pertama kali pada saat berdirinya sampai sekarang belum mengalami perubahan yaitu Bapak R.H. Santoso. Perusahaan batik ini merupakan perusahaan yang tertutup, saham-saham yang dimiliki perusahaan tidak diperjualbelikan kepada pihak luar. Adapun persero-persero yang didalamnya adalah bapak R.H. Santoso, Diah Kusumasari, Diana Kusumadewi, Dian Kusumahadi, Dewanto Kusuma Wibowo, Ibu Dra. Mariam Sampoerna dan Bapak Suhendro, Bsc. dan tanggung jawab perusahaan ada di tangan direksi.

B. Lokasi Perusahaan

Salah satu unsur yang terpenting dalam mendirikan perusahaan adalah menentukan lokasi perusahaan. Lokasi perusahaan disini adalah tempat kegiatan perusahaan dalam menjalankan operasi produksinya dan aktivitas administrasinya. Lokasi yang tepat dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Karena itu dalam menentukan lokasi itu perlu diperhatikan beberapa faktor, yaitu:

1. Lingkungan masyarakat.
2. Tenaga kerja.
3. Sumber alam.
4. Transportasi.

5. Pasar.
6. Pembangkit tenaga listrik.
7. Tanah untuk Ekspansi.

Lokasi perusahaan P.T. Batik Danar Hadi berada di jalan Rajiman 164 Solo, dari mulai berdirinya perusahaan ini belum pernah berpindah tempat. Bangunan perusahaan ini ada dua, yaitu satu untuk berlangsung proses produksi yang berada di bagian belakang dan untuk butik atau show room yang berada di bagian depan. Sedangkan bangunan yang satu lagi digunakan untuk kantor yang terdiri dari empat lantai. Lantai pertama untuk bagian urusan umum dan penerimaan bahan jadi, lantai kedua untuk bagian pemasaran, lantai ketiga untuk bagian personalia dan keuangan, lantai keempat untuk bagian akuntansi.

Lokasi perusahaan ini sangat menguntungkan bagi perusahaan, yaitu dapat ditinjau dari beberapa faktor, antara lain :

1. Dari Segi Pemasaran

Dari segi pemasaran, lokasi perusahaan sangat baik sebab daerah ini merupakan daerah pariwisata. Disamping itu, lokasi perusahaan juga dekat dengan lokasi penginapan wisatawan sehingga memudahkan perusahaan dalam memasarkan hasil produksinya.

2. Dari Segi transportasi

Lokasi perusahaan sangat strategis, karena berada di pinggir jalan raya sehingga sangat mudah untuk menemukan perusahaan ini dan dapat dengan mudah untuk dijangkau kendaraan umum.

3. Dari Segi Penyediaan Bahan Baku

Di sekitar perusahaan sudah banyak terdapat bahan mentah untuk batik, sehingga dapat mengurangi biaya untuk pengiriman bahan mentah.

4. Dari Segi Tenaga Kerja

Di daerah Solo dan sekitarnya banyak terdapat tenaga kerja yang terlatih, berpengalaman dan terampil dalam bidang batik, sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah mencari tenaga kerja.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara pejabat maupun bidang kerja yang satu dengan yang lainnya sehingga akan tampak mengenai kepegawaiannya.

Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka akan dapat membawa keuntungan pelaksanaan pekerjaan, dan dari struktur organisasi inilah dapat diketahui mengenai kedudukan, tanggung jawab, wewenang, tugas dan kewajiban dari masing-masing personil.

Selain itu, dengan struktur organisasi yang baik maka akan diperoleh keterangan mengenai :

1. Besar kecilnya organisasi yang bersangkutan.
2. Saluran pemerintah dan tanggung jawab masing-masing personil.
3. Jabatan yang terdapat dalam organisasi beserta pejabatnya.
4. Perincian dan tugas-tugas dari masing-masing unit organisasi.

Bagi perusahaan maupun instansi, baik yang berskala kecil ataupun besar. Struktur organisasi adalah masalah yang sangat penting bagi pimpinan dalam pembagian tugas atau pekerjaan. Pimpinan menentukan kepada bawahan mengenai pekerjaan atau tugas. Struktur organisasi menunjukkan perwujudan hubungan antar fungsi, wewenang dan tanggung jawab antara lainnya yang saling berhubungan dalam organisasi fungsional ini, direktur utama membawahi bagian-bagian yang dipimpin oleh seorang manajer.

Manajer-manajer tersebut membawahi dan mengawasi langsung semua aktifitas karyawan, meskipun semua bagian saling kait-mangkait. Akan tetapi semua bagian memiliki tugas yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hubungan wewenang dan tanggung jawab seorang didasarkan pada tugas masing-masing struktur organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai bentuk struktur organisasi pada perusahaan Batik Danar Hadi di Solo, akan ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :

Keterangan:

1. Manajer Pengadaan Jakarta
2. Manajer Pengadaan Solo
3. Manajer Produksi Batikan
4. Manajer Pemasaran
5. Manajer Keuangan
6. Manajer Akuntansi
7. Manajer Urusan Umum
8. Manajer Personalia
9. Manajer Produksi Konveksi
10. Manajer Pembelian

Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang didasarkan pada tugas masing-masing struktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama

Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas kelangsungan dan kelancaran perusahaan serta mengawasi keseluruhan aktivitas-aktivitas yang ada dalam perusahaan, dan bertanggung jawab atas majunya perusahaan.

2. Seksi Design dan Tim Seleksi Motif

Bagian ini bertugas menciptakan berbagai motif-motif, baik yang mengikuti permintaan pasar dengan dikaitkan hasil observasi maupun penelitian yang dilakukan serta menciptakan motif-motif yang diinginkan oleh pasaran ekspor.

3. Asisten Direktur Utama Bidang Keuangan dan Manajemen

Bagian ini bertugas sebagai pendamping dan pengawas segala aktivitas pekerjaan manajemen perusahaan yang laporannya langsung diberikan kepada direktur utama. Dengan memberikan beberapa rekomendasi hasil pekerjaan dari masing-masing pekerjaan, mengenai keuangan dan manajemen.

4. EDP (*Electronic Data Processing*)

Bagian ini bertugas membantu pekerjaan yang dilakukan oleh semua bagian dengan menggunakan perangkat komputer, serta menciptakan analisis sistem yang sesuai dengan keadaan pekerjaan dari masing-masing bagian dan dilakukan dengan pembuatan program. Dalam melakukan kegiatannya EDP bertanggung jawab langsung kepada direktur utama.

5. Bagian Pengadaan

Bagian ini bertanggung jawab atas tersedianya barang-barang atau bahan-bahan produksi yang disesuaikan dengan motif, pesanan dan lain-lain, juga menjaga persediaan bahan baku, bahan penolong, dan peralatan-peralatan, serta memberikan laporan pengeluaran barang atau bahan-bahan yang dibutuhkan oleh bagian produksi.

6. Bagian Produksi

Bagian ini bertugas dan bertanggung jawab atas pelaksanaan proses produksi, menjaga kualitas dan kuantitas produksi, menangani masalah penyimpanan dan pemeliharaan hasil-hasil produksi dan alat-alat

produksi, melaporkan hasil produksi, serta mendistribusikan hasil produksi ke bagian pemasaran.

7. Bagian Pemasaran

Bagian ini bertugas untuk memasarkan dan menawarkan hasil produksi, mendistribusikan ke rumah-rumah batik Danar Hadi dan cabang-cabangnya di seluruh Indonesia serta menangani ekspor.

8. Bagian Keuangan

Tugas dari bagian keuangan adalah menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang untuk keperluan perusahaan, mengurus gaji karyawan, mengurus pembagian bantuan untuk kesejahteraan karyawan, serta bertanggung jawab terhadap masalah keuangan perusahaan.

9. Bagian Akuntansi

Bagian ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap penganalisaan keuangan perusahaan dan melaporkan data keuangan dan pembukuan perusahaan. Bagian ini juga bertanggung jawab terhadap tersedianya data keuangan dan pembukuan perusahaan.

10. Bagian Urusan Umum

Bagian ini bertugas mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan kantor, misalnya: alat-alat kantor, humas, transportasi. Di samping itu juga mengatur dan menyimpan perlengkapan kantor serta menjamin setiap kebutuhan kantor terpenuhi pada waktu yang ditetapkan.

11. Bagian Personalia

Bagian ini bertugas menentukan jumlah dan mutu karyawan yang dibutuhkan, menyeleksi calon karyawan yang akan diterima, menentukan besarnya gaji karyawan, mengatur kenaikan pangkat atau jabatan, mengatur kenaikan gaji berdasarkan penilaian yang dilakukan, serta memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

12. Bagian Konveksi

Bagian ini bertugas merancang pola-pola busana yang *up to date*, memantau model-model busana yang disukai oleh konsumen, menentukan bentuk jahitan yang disukai, misalnya: bordir, jahit tampak, dan memadukan warna-warna yang sesuai untuk dibuat sebuah busana.

13. Bagian Pembelian

Bagian ini bertugas mengurus pembelian alat-alat, bahan-bahan sesuai dengan order bagian pengadaan, mengambil bahan-bahan dari supplier, memantau dan membanding-bandingkan harga yang sesuai, serta memeriksa barang-barang yang baru datang dari supplier.

D. Aspek Personalia

1. Jumlah Tenaga Kerja

PT. Batik Danar Hadi mempunyai karyawan sebanyak 1684 orang yang masing-masing mempunyai fungsi dan tugas-tugas tersendiri dengan bagiannya serta dituntut ketrampilan, kecakapan, dan kesetiaan terhadap perusahaan. Karyawan bulanan sebanyak 745 orang dan karyawan harian/borongon sebanyak 939 orang.

2. Sistem Penerimaan Karyawan

Adapun sistem penerimaan karyawan pada PT. Batik Danar Hadi Surakarta adalah:

a. Internal

Yaitu mencari tenaga kerja yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas yang diambil dari tenaga kerja yang sudah ada di dalam perusahaan, dengan asumsi pengembangan karyawan.

b. Eksternal

Yaitu apabila terdapat formasi yang kosong dan harus diisi oleh seseorang yang berkualitas yang dibutuhkan, maka cara yang diambil adalah dengan mengadakan tes bagi calon karyawan dari luar.

3. Jam Kerja dan Cuti

Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan batik, PT. Batik Danar Hadi menetapkan lima hari kerja dalam satu minggu, yaitu senin sampai jumat, kecuali hari-hari besar nasional. Jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 sampai pukul 17.00 dengan waktu istirahat pukul 11.30 sampai 12.30 WIB.

Adapun cuti yang diberikan oleh perusahaan antara lain:

- a. Cuti Tahunan, dengan ketentuan 12 bulan kerja, karyawan dapat mendapatkan cuti 12 hari yang diambil sebanyak empat kali.
- b. Cuti Sakit, dengan ketentuan: tiga bulan pertama mendapatkan gaji 100%, tiga bulan kedua mendapatkan gaji 75%, tiga bulan ketiga

mendapatkan gaji 50%, tiga bulan keempat mendapatkan gaji 25% (jika belum sembuh terpaksa dilakukan pemutusan hubungan kerja).

- c. Cuti Melahirkan, dengan ketentuan sampai kelahiran kedua selama 3 bulan akan mendapat gaji 100%.

4. Sistem Pembayaran Gaji

Sistem pembayaran gaji di perusahaan ini digolongkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Sistem bulanan

Untuk pembayaran sistem bulanan dilakukan pada tanggal 1 dan 5 setiap bulannya. Besarnya upah pokok disesuaikan dengan upah minimum regional.

- b. Sistem harian

Untuk sistem harian pembayaran gaji dilakukan mingguan, yaitu pada hari sabtu.

- c. Sistem borongan

Untuk pembayaran borongan dilakukan mingguan yaitu setiap hari sabtu, pembayaran diberikan sesuai dengan banyaknya produk yang dihasilkan.

5. Fasilitas dan Jaminan Sosial

Sebagai kompensasi atas hasil kerja dari karyawan, perusahaan juga memberikan fasilitas dan jaminan sosial untuk menjaga kesejahteraan karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai berikut:

- a. Bantuan pengobatan dengan disediakan dokter perusahaan dan setiap biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan termasuk obat yang telah terbeli.
- b. Premi hadir
- c. Kegiatan olah raga dan kesenian seperti tenis meja, tenis lapangan, senam, bulu tangkis, dan karawitan.
- d. Mushola.

Sedangkan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan adalah:

- a. Tunjangan hari tua
- b. Asuransi kematian

Selain hal tersebut di atas, perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengikutsertakan karyawan bilamana ada kegiatan atau pembinaan sesuai *job description* masing-masing seperti seminar, simposium, loka karya, komputerisasi dan lainnya. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai dengan memuaskan dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun serta dapat menjaga kestabilan hubungan antara perusahaan dengan karyawan dan antara perusahaan dengan lingkungan.

E. Aspek Produksi

1. Persiapan Produksi

Sebelum produksi dilaksanakan, perusahaan perlu mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan untuk proses produksi. Dalam hal ini penulis akan menguraikannya secara terperinci berdasarkan data-data yang diperoleh dari bagian produksi yaitu mengenai persiapan awal sampai barang jadi yang siap untuk dipasarkan.

Adapun persiapan awal adalah sebagai berikut:

a. *Planning*

- 1). Menerima *order* pembuatan dari bagian desain sesuai dengan jumlah, kualitas, motif, ukuran dan macamnya.
- 2). Merencanakan apa saja yang diperlukan dalam proses pembuatan, memperkirakan waktu penyelesaian pekerjaan dan memperkirakan alat-alat apa saja yang diperlukan.

b. Mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam proses produksi, yaitu antara lain bahan baku, alat-alat membatik tradisional, alat-alat membatik printing, dan alat-alat untuk pewarnaan.

c. Pendistribusian tugas

Pendistribusian tugas ini disesuaikan dengan order pembuatan, misalnya batik tulis diserahkan ke bagian pembuatan batik tulis dan batik printing diserahkan ke bagian pembuatan batik printing.

2. Bahan-bahan Produksi

Bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi terdiri dari dua jenis yaitu:

a. Bahan Baku

Bahan baku untuk pembuatan kain batik adalah kain mori. Untuk mendapatkan kain mori ini PT. Batik Danar Hadi mempunyai pabrik cambric sendiri sehingga selalu tersedia bahan baku kain mori dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan kebutuhan. Kain mori ini ada beberapa jenis yaitu mori prima, mori primissima, dan mori biru.

Selain kain mori sebagai bahan baku juga terdapat kain lain yang dapat digunakan untuk bahan baku antara lain kain voillisima, kain voil, kain sutra alam, kain sutra tiruan (santung), kain georgette dan lainnya.

b. Bahan Pembantu

Bahan pembantu yang digunakan terdiri dari:

- 1). malam dan lilin
- 2). parafin
- 3). gondorukem
- 4). lemana
- 5). bahan pewarna
- 6). prada (masih diimpor dari Pakistan dan India)

Untuk mendapatkan bahan pembantu ini biasanya perusahaan mendapat kiriman dari *supplier*.

3. Peralatan Produksi

Peralatan produksi yang digunakan adalah:

a. Alat untuk membatik tradisional

- 1) Gawangan merupakan alat dari kayu atau bambu utuh dan berkaki empat sebagai sandaran kain batik.
- 2) Bandul, biasanya dari besi atau benda berat lainnya yang diletakkan di atas kain yang terbentang di gawangan supaya kain tidak goyang tertiuip angin.
- 3) Canting adalah semacam mangkok untuk tempat cairan malam yang mempunyai carat/moncong untuk keluaran malam. Dalam canting terdapat satu sampai dengan tujuh carat menurut jenis dan kegunaannya misalnya canting cecek yaitu caratnya berlubang kecil untuk membuat titik-titik.
- 4) Wajan adalah tempat untuk memasak lilin atau malam.
- 5) Kompor merupakan alat untuk memasak bahan-bahan.
- 6) Jegul adalah kuas bambu untuk menembok/menutup bagian tertentu.
- 7) Kawat jos merupakan alat untuk menghapus/menghilangkan malam bila terjadi kesalahan.
- 8) Cawuk merupakan alat dari seng atau besi plat untuk mengeruk malam.

b. Alat untuk Membatik Printing

- 1) Meja kasur merupakan alat untuk alas kain yang akan dicap.
- 2) Slebrak merupakan alat alas di atas meja kasur.
- 3) Angsang merupakan alat dari tembaga yang diletakkan di atas malam yang mendidih.
- 4) Kompor.
- 5) Wajan
- 6) Pengecap merupakan alat yang terbuat dari besi untuk mengecap kain.
- 7) Strip adalah alat yang terbuat dari kertas untuk menghalangi agar kelebihan cap tidak mengecap bagian yang lain.

c. Alat untuk Pewarnaan.

- 1) Tlwan/bak adalah alat untuk merendam kain yang akan diberi warna.
- 2) Baskom/ember adalah alat untuk merendam kain batik yang telah diberi warna.
- 3) Kaos tangan plastik adalah alat untuk menjaga kulit tangan dari pengaruh kimia zat warna.

F. Aspek Pemasaran

Bagian pemasaran inilah yang memegang peranan penting setelah menerima bahan-bahan batik dari bagian produksi. Adapun tugas dari bagian ini adalah:

1. Memasarkan produk dengan cara:

- a. Menjual produk di rumah-rumah batik Danar Hadi di seluruh Indonesia.
 - b. Mengekspor ke luar negeri, misalnya ke Eropa, Asia dan Australia.
 - c. Menyalurkan ke toko-toko agen, misalnya Matahari, Golden Trully, Sarinah, dan lain-lain.
2. Menghadapi persaingan, dengan cara:
- a. Menjual dengan harga bersaing.
 - b. Menjual produk dengan motif-motif khas.
3. Mengembangkan dan meningkatkan pemasaran, dengan cara:
- a. Mengadakan pameran busana
 - b. Menciptakan motif-motif baru
 - c. Memasang iklan
 - d. Mendirikan rumah batik
4. Mendistribusikan kain batik ke bagian konveksi dengan maksud untuk memberikan nilai tambah pada bahan batik.
5. Menentukan harga standar

Setelah barang selesai dibuat dan siap dipasarkan, tahap berikutnya dalam proses pemasaran adalah menentukan metode dan rute yang dipakai untuk menyalurkan barang tersebut ke pasar. Saluran distribusi yang dipakai PT. Batik Danar Hadi, yaitu:

- a. Produsen → Konsumen
- b. Produsen → Pengecer → Konsumen
- c. Produsen → Pedagang Besar → Pengecer → Konsumen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner di P.T. Danar Hadi Surakarta, yang menjadi obyek dan lokasi penelitian, dianalisis dalam bab ini. Data yang telah dianalisis menghasilkan suatu informasi untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan menarik kesimpulan atas hipotesis yang diuji.

A. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran PT Batik Danar Hadi yang berjumlah 73 responden. Adapun distribusi frekuensi masing-masing responden dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

TABEL IV.1

DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	41	56.2 %
2.	Wanita	32	43.8 %
Total		73	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas karyawan P.T. DANAR HADI Surakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini, lebih banyak yang berjenis kelamin pria. Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 41 orang (56.2 %). Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak

32 orang (43.8 %). Karyawan perempuan biasanya ditempatkan pada bagian toko dan rumah batik untuk melayani pembeli, sedangkan karyawan pria lebih banyak menangani masalah teknis.

TABEL IV.2
DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT USIA

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	24-26	9	12.3 %
2.	27-29	9	12.3%
3.	30-32	13	17.8%
4.	33-35	7	9.6%
5.	36-38	11	15.1%
6.	39-41	15	20.6%
7.	42-44	9	12.3%
Total		73	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas sebagian besar karyawan P.T. DANAR HADI Surakarta yang menjadi responden, sebagian besar berusia antara 39 sampai 41 tahun sebanyak 15 orang (20.6 %). Hal ini menunjukkan perusahaan menganggap usia 39-41 tahun merupakan usia produktif untuk bekerja di bagian pemasaran. Karyawan dengan usia 39-41 dianggap perusahaan memiliki pengalaman yang cukup dalam hal pemasaran dan telah lama bekerja di perusahaan sehingga mengetahui kondisi perusahaan. Sedangkan paling sedikit responden yang berusia antara 33 sampai 35 tahun dengan jumlah 7 orang (9.6%).

TABEL IV.3**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT JENJANG PENDIDIKAN**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMU	26	35.6 %
2.	D ₃	19	26 %
3.	Sarjana	28	38.4 %
Total		73	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.3 yaitu distribusi karyawan menurut jenjang pendidikan, maka karyawan sebagai responden yang memiliki pendidikan Sarjana mempunyai jumlah terbesar yaitu 28 orang (38.4 %). Karyawan dengan pendidikan Sarjana maupun Diploma dibutuhkan perusahaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang cukup sulit untuk dikerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMU. Karyawan yang memiliki pendidikan SMU berjumlah sebanyak 26 orang (35.6 %) Sedangkan paling sedikit responden yang berpendidikan D₃ yaitu berjumlah 19 orang (26 %).

TABEL IV.4**DISTRIBUSI RESPONDEN MENURUT LAMA BEKERJA**

No	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1.	2-4	14	19.2%
2.	5-7	12	16.4%
3.	8-10	11	15.1%
4.	11-13	15	20.5%
5.	14-16	12	16.4%
6.	17-19	7	9.6%
7.	20-22	2	2.8%
Total		73	100 %

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.4 yaitu distribusi responden menurut lama bekerja, maka karyawan yang bekerja 11-13 tahun memiliki jumlah terbesar sebanyak 15 orang (20.5%). Hal ini menunjukkan bahwa di bagian pemasaran membutuhkan karyawan dengan pengalaman yang cukup lama karena mereka memegang peranan yang sangat penting sebagai bagian utama untuk meningkatkan volume penjualan. Sedangkan yang paling sedikit adalah karyawan yang bekerja antara 20 sampai 22 tahun sebanyak 2 orang (2.8 %).

B. Nilai Rerata Kuesioner Ketidakamanan Kerja & Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif yang berupa nilai rerata dan standar deviasi tersaji dalam tabel dibawah ini :

1. Nilai rerata dan standar deviasi Kuesioner Ketidakamanan Kerja & Kepuasan Kerja

**TABEL IV.5
NILAI RERATA DAN STANDAR DEVIASI KUESIONER
KETIDAKAMANAN KERJA & KEPUASAN KERJA**

No	Kuesioner	Mean	Mean/item	Standar Deviasi
1	Pentingnya sifat-sifat pekerjaan	65.12	3.8	8.81
2	Kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan secara negatif	60.45	3.5	8.70
3	Pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan	34.34	3.4	6.61
4	Kemungkinan perubahan dalam pekerjaan secara negatif	33.93	3.3	6.74
5	Ketidakterdayaan	10.39	3.4	2.23
6	Kepuasan kerja	61.05	3.05	12.14

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 7)

Dari tabel IV.5, dapat diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 73 orang, nilai rata-rata untuk kuesioner pentingnya sifat-sifat pekerjaan, kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan secara negatif, pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, kemungkinan perubahan dalam pekerjaan secara negatif, ketidakberdayaan, dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 65.12 ; 60.45 ; 34.34 ; 33.93 ; 10.39 ; 61.05, dengan standar deviasi masing-masing sebesar 8.81 ; 8.70 ; 6.61 ; 6.74 ; 2.23 ; 12.14.

Nilai rata-rata tiap item untuk pentingnya sifat-sifat pekerjaan adalah sebesar 3.8. Hal ini berarti responden menganggap penting aspek-aspek pekerjaan seperti lokasi pekerjaan, kesempatan promosi, Jumlah gaji, kenaikan gaji secara periodik, status pekerjaan, kebebasan mengatur jadwal tugas, cara melakukan tugas, kerjasama dengan rekan kerja, *feedback* dari atasan terhadap kinerja, kualitas pengawasan, permintaan dari tempat bekerja secara fisik, kesempatan untuk berinteraksi dengan umum saat melakukan pekerjaan, variasi dari tugas, seberapa baik pekerjaan dilakukan untuk orang lain dan seberapa baik karyawan mengetahui hasil pekerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata tiap item untuk kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan secara negatif adalah sebesar 3.5. Responden merasakan di masa yang akan datang adanya kemungkinan perubahan dalam aspek-aspek pekerjaan mereka kearah yang negatif sehingga mereka merasakan hal tersebut sebagai ancaman Hal ini berarti responden merasakan ancaman-ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, walaupun tidak terlalu tinggi

Nilai rata-rata tiap item pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan adalah sebesar 3.4. Hal ini berarti responden merasakan bahwa kejadian-kejadian yang dapat menyebabkan efek negatif terhadap pekerjaannya seperti pemindahan level pekerjaan, perubahan jam kerja, pemindahan lokasi pekerjaan, dirumahkan maupun pemecatan, tidak terlalu dianggap penting bagi karyawan. Penyebab responden tidak terlalu menganggap penting kejadian-kejadian tersebut karena mereka merasakan bahwa kemungkinan untuk terjadinya perubahan dalam pekerjaan secara negatif cukup kecil. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tiap item kemungkinan perubahan dalam pekerjaan secara negatif yang hanya sebesar 3.3. Hal ini berarti responden kurang merasakan ancaman-ancaman dari kemungkinan terjadinya perubahan dalam pekerjaan secara negatif.

Nilai rata-rata tiap item untuk ketidakberdayaan adalah sebesar 3.4. Hal ini berarti responden merasakan bahwa mereka cukup mempunyai kemampuan untuk melawan ancaman-ancaman terhadap pekerjaan mereka.

Sedangkan nilai rata-rata tiap item kepuasan kerja adalah sebesar 3.05. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif rendah.

2. Nilai rerata item-item Kuesioner Pentingnya Sifat-Sifat Pekerjaan

TABEL IV.6

**NILAI RERATA ITEM
KUESIONER PENTINGNYA SIFAT-SIFAT PEKERJAAN**

1.	Lokasi pekerjaan	3.6
2.	Mendapatkan kesempatan promosi	3.9
3.	Mempertahankan jumlah gaji sebesar yang anda terima saat ini	3.8
4.	Mempertahankan kesempatan untuk menerima kenaikan gaji secara periodic	4.1
5.	Status yang anda dapatkan dari posisi anda dalam organisasi	3.6
6.	Kebebasan untuk mengatur jadwal tugas anda	3.9
7.	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang sesuai menurut anda	3.9
8.	Akses pada sumber daya (pekerja, bahan baku, informasi) dalam organisasi	4
9.	Rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja	4.2
10.	Feedback yang anda terima dari supervisor anda terhadap kinerja anda	3.9
11.	Kualitas dari pengawasan yang anda terima	3.7
12.	Permintaan dari tempat kerja bekerja anda secara fisik	3.6
13.	Kesempatan untuk berinteraksi dengan public	3.8
14.	Pekerjaan dimana anda melakukan tugas yang bervariasi	3.7
15.	Pekerjaan dimana anda mengerjakan seluruh bagian dari awal sampai akhir	3.6
16.	Pekerjaan yang memberikan pengaruh kepada orang lain	3.8
17.	Pekerjaan yang dapat memberitahu anda seberapa baik anda melakukannya pada saat anda mengerjakannya	4

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan paling penting oleh karyawan adalah rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja yang

sebesar 4.2. Rasa kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dirasakan karyawan sebagai hal yang paling penting karena dengan bekerjasama tugas-tugas dapat dikerjakan dengan lebih mudah.

3. Nilai rerata item-item Kuesioner Kemungkinan Berlanjutnya Sifat-Sifat Pekerjaan Secara Negatif.

TABEL IV.7

**NILAI RERATA ITEM
KUESIONER KEMUNGKINAN BERLANJUTNYA
SIFAT-SIFAT PEKERJAAN SECARA NEGATIF**

1.	Lokasi pekerjaan anda	3.3
2.	Kemungkinan untuk maju dalam perusahaan	3.9
3.	Kemungkinan untuk mempertahankan jumlah gaji sebesar yang anda terima saat ini	3.8
4.	Kemungkinan anda untuk mendapatkan kenaikan gaji	4
5.	Status yang anda dapatkan dari posisi anda dalam organisasi	3.4
6.	Kebebasan untuk mengatur jadwal tugas anda seperti saat ini	3.7
7.	Kebebasan untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang sesuai menurut anda seperti saat ini	3.6
8.	Status yang anda dapatkan dari posisi anda dalam organisasi seperti saat ini	3.6
9.	Rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja seperti saat ini	3.6
10.	Feedback yang anda terima dari supervisor anda terhadap kinerja anda seperti saat ini	3.3
11.	Pengawasan yang anda terima	3.4
12.	Permintaan dari tempat kerja bekerja anda secara fisik	3.2
13.	Kesempatan untuk berinteraksi dengan publik	3.6
14.	Variasi dari tugas yang anda kerjakan	3.6
15.	Kesempatan untuk mengerjakan seluruh bagian dari awal sampai akhir	3.5
16.	Pengaruh dari pekerjaan anda	3.6
17.	Pekerjaan yang dapat memberitahu anda seberapa baik anda melakukannya	3.4

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang tinggi adalah kemungkinan untuk maju dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item kemungkinan untuk maju dalam perusahaan yang sebesar 3.9.. Karyawan merasakan bahwa dalam perusahaan ini kesempatan untuk mengalami kemajuan dalam pekerjaan mereka rendah.

4. Nilai rerata item-item Kuesioner Pentingnya Kemungkinan Perubahan dalam Pekerjaan.

TABEL IV.8

**NILAI RERATA ITEM
KUESIONER PENTINGNYA KEMUNGKINAN
PERUBAHAN DALAM PEKERJAAN**

1.	Anda mungkin kehilangan pekerjaan anda dan dipindahkan pada level yang lebih rendah	3.4
2.	Anda mungkin kehilangan pekerjaan anda dan dipindahkan pada level yang sama	3.4
3.	Jam kerja yang anda lakukan berubah ubah dari hari ke hari	3.7
4.	Anda mungkin dipindah pada posisi yang lebih tinggi pada lokasi pekerjaan yang sama	3.1
5.	Anda mungkin dipindah pada posisi yang lebih tinggi pada lokasi pekerjaan yang berbeda	3.4
6.	Anda mungkin dirumahkan untuk beberapa saat	3.3
7.	Anda mungkin dirumahkan untuk jangka panjang	3.3
8.	Masa depan bagian /divisi tempat anda bekerja tidak jelas	3.5
9.	Anda mungkin dipecat	3.6
10.	Anda mungkin ditekan untuk menerima pensiun lebih dini	3.5

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan penting oleh karyawan adalah mengenai jam

kerja. Karyawan mengharapkan memiliki jam kerja yang jelas. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item jam kerja yang anda lakukan berubah ubah dari hari ke hari yang sebesar 3.7. Jam kerja yang berubah-ubah bagi karyawan akan menyulitkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

5. Nilai rerata item-item Kuesioner Kemungkinan Perubahan dalam Pekerjaan Secara Negatif

TABEL IV.9

**NILAI RERATA ITEM
KUESIONER KEMUNGKINAN PERUBAHAN
DALAM PEKERJAAN SECARA NEGATIF**

1.	Kehilangan pekerjaan anda dan dipindahkan pada level yang lebih rendah	3.2
2.	Kehilangan pekerjaan anda dan dipindahkan pada level yang sama	3.5
3.	Mengetahui bahwa jam kerja yang anda lakukan berubah ubah dari hari ke hari	3.5
4.	Dipindah pada posisi yang lebih tinggi pada lokasi pekerjaan yang sama	3.2
5.	Dipindah pada posisi yang lebih tinggi pada lokasi pekerjaan yang berbeda	3.3
6.	Anda dirumahkan untuk beberapa saat	3.5
7.	Anda dapat dirumahkan untuk jangka panjang	3.3
8.	Menemukan masa depan bagian /divisi tempat anda bekerja tidak jelas	3.3
9.	kehilangan pekerjaan dengan cara dipecat	3.6
10.	kehilangan pekerjaan dengan cara ditekan untuk menerima pensiun lebih dini	3.5

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang paling tinggi bagi karyawan adalah kehilangan pekerjaan dengan cara dipecat. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item kehilangan pekerjaan dengan cara

dipecat yang sebesar 3.6. Hal ini dapat dimaklumi karena kelangsungan pekerjaan merupakan hal terpenting dalam ketidakamanan kerja.

C. Validitas

Ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan nilai total item pertanyaan dengan nilai total tiap responden. Pengukur validitas pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pentingnya Sifat-Sifat Pekerjaan

TABEL IV.10

**VALIDITAS ITEM
KUESIONER PENTINGNYA SIFAT-SIFAT PEKERJAAN**

No Item	R	Keterangan
1	0.501**	Valid
2	0.491**	Valid
3	0.751**	Valid
4	0.530**	Valid
5	0.707**	Valid
6	0.636**	Valid
7	0.564**	Valid
8	0.453**	Valid
9	0.607**	Valid
10	0.823**	Valid
11	0.777**	Valid
12	0.588**	Valid
13	0.580**	Valid
14	0.776**	Valid
15	0.593**	Valid
16	0.632**	Valid
17	0.836**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 1)

* *p value* < 0.05

** *p value* < 0.01

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan komponen pertama dari *Job Insecurity Scale* yaitu pentingnya sifat-sifat pekerjaan tampak pada tabel IV.10 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner pentingnya sifat-sifat pekerjaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.453 hingga 0.836, tanda " ** " menunjukkan signifikansi pada *p value* < 0.01.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk kuesioner pentingnya sifat-sifat pekerjaan mempunyai kemampuan yang

baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01.

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemungkinan Berlanjutnya Sifat-Sifat Pekerjaan.

TABEL IV.11
VALIDITAS ITEM
KUESIONER KEMUNGKINAN BERLANJUTNYA
SIFAT-SIFAT PEKERJAAN

No Item	R	Keterangan
1	0.450**	Valid
2	0.631**	Valid
3	0.581**	Valid
4	0.618**	Valid
5	0.596**	Valid
6	0.500**	Valid
7	0.358**	Valid
8	0.626**	Valid
9	0.644**	Valid
10	0.742**	Valid
11	0.721**	Valid
12	0.596**	Valid
13	0.564**	Valid
14	0.540**	Valid
15	0.499**	Valid
16	0.578**	Valid
17	0.579**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 2)

* $p \text{ value} < 0.05$

** $p \text{ value} < 0.01$

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan komponen kedua dari *Job Insecurity Scale* yaitu kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan tampak pada tabel IV.11 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan valid. Hal ini ditunjukkan

dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.358 hingga 0.742, tanda ” ** ” menunjukkan signifikansi pada $p\ value < 0.01$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk kuesioner kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01.

3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pentingnya Kemungkinan Perubahan dalam Pekerjaan.

TABEL IV.12

**VALIDITAS ITEM
KUESIONER PENTINGNYA KEMUNGKINAN
PERUBAHAN DALAM PEKERJAAN**

No Item	R	Keterangan
1	0.752**	Valid
2	0.726**	Valid
3	0.457**	Valid
4	0.773**	Valid
5	0.704**	Valid
6	0.890**	Valid
7	0.833**	Valid
8	0.502**	Valid
9	0.765**	Valid
10	0.771**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 3)

* $p\ value < 0.05$

** $p\ value < 0.01$

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan komponen ketiga dari *Job Insecurity Scale* yaitu pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan tampak pada tabel IV.12 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan valid. Hal

ini ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.457 hingga 0.890, tanda ” ** ” menunjukkan signifikansi pada $p \text{ value} < 0,01$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk kuesioner pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01.

4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemungkinan Perubahan dalam Pekerjaan

TABEL IV.13

**VALIDITAS ITEM
KUESIONER KEMUNGKINAN PERUBAHAN
DALAM PEKERJAAN**

No Item	R	Keterangan
1	0.766**	Valid
2	0.640**	Valid
3	0.670**	Valid
4	0.625**	Valid
5	0.620**	Valid
6	0.733**	Valid
7	0.730**	Valid
8	0.608**	Valid
9	0.755**	Valid
10	0.809**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 4)

* $p \text{ value} < 0.05$

** $p \text{ value} < 0.01$

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan komponen keempat dari *Job Insecurity Scale* yaitu kemungkinan perubahan dalam pekerjaan tampak pada tabel IV.13 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner kemungkinan perubahan dalam pekerjaan valid. Hal ini ditunjukkan

dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.608 hingga 0.809, tanda ” ** ” menunjukkan signifikansi pada $p\ value < 0,01$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk kuesioner kemungkinan perubahan dalam pekerjaan mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01.

5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Ketidakberdayaan

TABEL IV.14

**VALIDITAS ITEM
KUESIONER KETIDAKBERDAYAAN**

No Item	R	Keterangan
1	0.897**	Valid
2	0.901**	Valid
3	0.743**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 5)

* $p\ value < 0.05$

** $p\ value < 0.01$

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan komponen kelima dari *Job Insecurity Scale* yaitu ketidakberdayaan tampak pada tabel IV.14 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner ketidakberdayaan valid. Hal ini ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.743 hingga 0.901, tanda ” ** ” menunjukan signifikansi pada $p\ value < 0,01$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk kuesioner ketidakberdayaan mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01

6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

TABEL IV.15
VALIDITAS ITEM
KUESIONER KEPUASAN KERJA

No Item	R	Keterangan
1	0.658**	Valid
2	0.507**	Valid
3	0.401**	Valid
4	0.707**	Valid
5	0.687**	Valid
6	0.648**	Valid
7	0.416**	Valid
8	0.436**	Valid
9	0.458**	Valid
10	0.675**	Valid
11	0.647**	Valid
12	0.590**	Valid
13	0.718**	Valid
14	0.607**	Valid
15	0.563**	Valid
16	0.788**	Valid
17	0.665**	Valid
18	0.548**	Valid
19	0.667**	Valid
20	0.712**	Valid

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 6)

* $p \text{ value} < 0.05$

** $p \text{ value} < 0.01$

Hasil pengujian validitas untuk item-item pertanyaan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) tampak pada tabel IV.15 berikut ini. Hasil pengujian validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan kuesioner kepuasan kerja valid. Hal ini ditunjukkan dengan skor item terhadap skor total berkisar antara 0.401 hingga 0.788, tanda ” ** ” menunjukkan signifikansi pada $p \text{ value} < 0,01$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel kepuasan kerja mempunyai kemampuan yang baik untuk mengukur apa yang diukur dengan kemungkinan kesalahan sebesar 0.01

D. Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap apabila dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik *Alpha Cronbach*. Nilai alpha antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai alpha 0,6 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima dan nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan kurang baik (Sekaran 2000:312). Untuk perhitungannya peneliti menggunakan program statistic SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

TABEL IV.16

RELIABILITAS KUESIONER

Kuesioner	α	Keterangan
JIS1	0.9017	Reliabel
JIS2	0.8741	Reliabel
JIS3	0.8985	Reliabel
JIS4	0.8812	Reliabel
JIS5	0.8031	Reliabel
Kepuasan kerja	0.9105	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil uji reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa masing-masing kuesioner yang digunakan tersebut reliabel. Sekaran (2000) menyatakan bahwa koefisien diatas 0,8 dikatakan reliabilitas baik, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk

variabel pentingnya sifat-sifat pekerjaan, variabel kemungkinan berlanjutnya sifat-sifat pekerjaan, variabel pentingnya kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, variabel kemungkinan perubahan dalam pekerjaan, variabel ketidakberdayaan, dan variabel kepuasan kerja dikatakan mempunyai reliabilitas baik

E. Uji Hipotesis

TABEL IV.17

**HASIL REGRESI BERTINGKAT
PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Model	Variabel	R ²	F	Sig. F
1	Ketidakamanan kerja	0.121	9.753	0.003
2	Ketidakamanan kerja × Umur	0.091	7.104	0.010
3	Ketidakamanan kerja × Lama bekerja	0.003	0.197	0.659

Sumber : data primer yang diolah (lampiran 7)

1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tanpa Variabel Moderator

Hasil regresi variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.121(R²) artinya 12.1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja sedangkan sisanya 87.9% (100% - 12.1%) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil regresi pada lampiran juga menunjukkan nilai F sebesar 9.753 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0.003. Karena signifikansi F (0.003) lebih kecil dari 0.01. Maka hal ini berarti ketidakamanan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Dari hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja .

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Susan J. Ashford, Chyntia Lee dan Philip Bobko, yang menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja karyawan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena itu dapat disimpulkan ketidakamanan kerja dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja

Ancaman–ancaman yang dirasakan oleh karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan akan menimbulkan ketidakamanan kerja. Semakin tinggi tingkat ancaman yang karyawan rasakan terhadap aspek-aspek pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja. Selain itu semakin dirasa penting suatu aspek pekerjaan yang dirasakan karyawan, akan menimbulkan reaksi terhadap ketidakamanan yang lebih besar. Hal ini didasarkan oleh asumsi bahwa ancaman terhadap sifat pekerjaan yang dirasa penting oleh karyawan akan menimbulkan reaksi terhadap ketidakamanan kerja yang lebih besar daripada ancaman terhadap sifat pekerjaan yang dirasa kurang penting.

Karyawan selain merasakan ancaman–ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan juga dapat merasakan ancaman terhadap pekerjaan

mereka secara keseluruhan. Ancaman-ancaman tersebut dapat berupa kejadian-kejadian atau perubahan yang dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap pekerjaan karyawan, seperti diberhentikan, dirumahkan untuk waktu singkat, penurunan level pekerjaan, atau pemindahan lokasi pekerjaan. Dan semakin karyawan merasa penting terhadap kemungkinan dari perubahan tersebut, maka semakin besar pula ancaman yang karyawan tersebut rasakan. Dengan semakin meningkatnya ancaman-ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan, maka semakin tinggi pula tingkat ketidakamanan kerja karyawan.

Sedangkan tingkat ketidakberdayaan adalah kemampuan karyawan mengkonter atau melawan ancaman-ancaman baik dari aspek-aspek pekerjaan maupun efek negatif yang terjadi akibat perubahan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin turun tingkat ketidakberdayaan maka karyawan akan semakin memiliki kekuatan untuk mengatasi ancaman-ancaman yang dia rasakan terhadap pekerjaannya. Tingkat ketidakberdayaan yang rendah akan menyebabkan karyawan tidak akan mengalami banyak ketidakamanan kerja.

Dari pembahasan diatas, dapat diketahui bahwa dengan semakin turunnya ancaman-ancaman baik terhadap aspek-aspek pekerjaan maupun ancaman-ancaman yang disebabkan adanya kemungkinan perubahan kearah yang negatif terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan dengan semakin turunnya tingkat ketidakberdayaan, maka tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin turun. Dan dengan semakin

turunnya tingkat ketidakamanan kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini juga sesuai dengan salah satu teori kepuasan kerja yaitu teori tingkat kebutuhan (*hierarchy of needs theory*) oleh Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa setiap orang memiliki lima kebutuhan pokok, yang membentuk sebuah hirarki atau tingkatan kebutuhan. Dalam urutan tingkat kebutuhan Maslow hal kedua yang mendasar atau pokok adalah kebutuhan akan keamanan. Termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk mendapatkan keamanan, stabilitas dan tidak adanya sakit. Perusahaan biasanya membantu karyawannya untuk memuaskan kebutuhan ini melalui program keamanan kerja, perlengkapan yang memadai dan dengan menyediakan keamanan dengan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan keuntungan yang seimbang.

2. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Umur Sebagai Variabel Moderator

Setelah variabel umur dimasukkan sebagai variabel moderator, terjadi penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3% (12.1% - 9.1%) dengan nilai F sebesar 7.104 dan nilai signifikansi sebesar 0.010 dibawah 0.05, artinya umur dapat digunakan untuk memprediksi dalam memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa umur dapat memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini sesuai dengan bukti yang telah ada, Handoko (1991:198) menyatakan bahwa semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Dan karena kepuasan karyawan semakin meningkat, maka hal ini menyebabkan penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Seiring dengan bertambahnya usia karyawan, semakin meningkat pula kepuasan kerja yang karyawan rasakan sehingga seiring dengan peningkatan umur, karyawan menjadi semakin kurang merasakan ancaman-ancaman terhadap pekerjaannya. Dan hal tersebut menyebabkan seiring dengan peningkatan umur karyawan, terjadi penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Moderator

Setelah variabel lama bekerja dimasukkan sebagai variabel moderator, terjadi penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11.8% (12.1%-0.3%). Meskipun R^2 turun, Tetapi penurunan ini tidak signifikan karena hasil analisis menunjukkan nilai F sebesar 0.197 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0.659 di atas 0.05, artinya lama bekerja dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi dalam memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa lama bekerja tidak dapat memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lama bekerja dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi disebabkan oleh rendahnya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebelum dimasukkannya variabel moderator (12.1%). Karena rendahnya pengaruh tersebut maka setelah dimasukkan variabel lama bekerja sebagai moderator, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi sangat rendah hingga hanya sebesar 0.3%. Tingkat pengaruh yang sangat rendah ini menyebabkan setelah dimasukkannya variabel moderator lama bekerja, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja tidak lagi signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan dipaparkan kesimpulan dan saran sebagai bagian akhir dari penelitian ini. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil akhir dari analisis data yang telah dilakukan dan akan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai tujuan penelitian ini. Selain kesimpulan akan disertakan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

1. Pengujian regresi mengenai pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.121 dengan nilai F sebesar 9.753 dan tingkat signifikansi F sebesar 0.003 pada *p value* 0.01. Hal ini berarti ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan sebesar 12.1% terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*), didukung dalam penelitian ini.
2. Hasil regresi ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memasukkan umur sebagai variabel moderator, menghasilkan R^2 sebesar 0.091 dengan nilai F sebesar 7.104 dan tingkat signifikansi sebesar 0.010 pada *p value* 0.05. Hal ini berarti bahwa setelah umur dimasukkan

sebagai variabel moderator, terjadi penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3% (12.1% - 9.1%).

Oleh karena itu variabel umur dapat digunakan memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan Variabel umur memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan, didukung dalam penelitian ini.

3. Hasil regresi ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan memasukkan lama bekerja sebagai variabel moderator, menghasilkan R^2 sebesar 0.003 dengan nilai F sebesar 0.197 dan tingkat signifikansi sebesar 0.659 di atas *p value* 0.05. Hal ini berarti bahwa setelah variabel lama bekerja dimasukkan sebagai variabel moderator, terjadi penurunan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 12.1% (12.1%-0.3%), namun penurunan pengaruh ini tidak signifikan karena tingkat signifikansi sebesar 0.659 di atas *p value* 0.05.

Oleh karena itu variabel lama bekerja tidak dapat digunakan memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara signifikan., tidak didukung dalam penelitian ini.

Rendahnya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja sebelum dimasukkannya variabel moderator (12.1%) menyebabkan tidak

didukungnya hipotesis 3 dalam penelitian ini. Karena rendahnya pengaruh tersebut maka setelah dimasukkan variabel lama bekerja sebagai moderator, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja menjadi sangat rendah hingga hanya sebesar 0.3% dan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja tidak lagi signifikan.

4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan paling penting oleh karyawan adalah rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja yang sebesar 4.2 (skala 5 Likert) . Rasa kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dirasakan karyawan sebagai hal yang paling penting karena dengan bekerjasama tugas-tugas dapat dikerjakan dengan lebih mudah.
5. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang tinggi adalah kemungkinan untuk maju dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item kemungkinan untuk maju dalam perusahaan yang sebesar 3.9 (skala 5 Likert). Karyawan merasakan bahwa dalam perusahaan ini kesempatan untuk mengalami kemajuan dalam pekerjaan mereka rendah.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan penting oleh karyawan adalah mengenai jam kerja. Karyawan mengharapkan memiliki jam kerja yang jelas. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item jam kerja yang anda lakukan berubah ubah dari hari ke hari yang sebesar 3.7 (skala 5 Likert). Jam kerja yang

berubah-ubah bagi karyawan akan menyulitkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

7. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang paling tinggi bagi karyawan adalah kehilangan pekerjaan dengan cara dipecat. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata item kehilangan pekerjaan dengan cara dipecat yang sebesar 3.6 (skala 5 Likert). Hal ini dapat dimaklumi karena kelangsungan pekerjaan merupakan hal terpenting dalam ketidakamanan kerja.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberi beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu berkaitan dengan sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan bagian pemasaran P.T. Batik Danar Hadi Surakarta yang hanya merupakan satu bagian dalam perusahaan. Untuk itu, disarankan sampel dapat diperluas dengan karyawan dari bagian lain perusahaan P.T. Batik Danar Hadi Surakarta ataupun penelitian dilakukan di perusahaan lain dengan sampel yang lebih bervariasi.
2. Walaupun pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja relatif rendah, pihak perusahaan harus tetap menjaga keamanan kerja karyawan dengan memberikan pemenuhan kebutuhan ini melalui program keamanan kerja, perlengkapan yang memadai dan dengan menyediakan keamanan

dengan asuransi kesehatan, tunjangan pensiun dan keuntungan yang seimbang.

3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan paling penting oleh karyawan adalah rasa kerjasama dalam bekerja bersama rekan kerja. Oleh karena itu perusahaan dapat mengurangi ketidakamanan kerja dengan cara penyelesaian tugas karyawan dapat dilakukan secara bersama-sama atau sebagai sebuah tim kerja, hal ini dapat mengurangi perasaan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Perusahaan dapat melakukan berbagai pelatihan-pelatihan tentang cara-cara melakukan tugas secara kelompok dan bagaimana cara bekerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas yang efektif. Cara-cara ini selain berguna bagi karyawan sebagai individu juga berguna bagi perusahaan karena hasil tugas-tugas lebih baik karena tidak hanya dikerjakan oleh satu orang.
4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari berbagai sifat-sifat pekerjaan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang tinggi adalah kemungkinan untuk maju dalam perusahaan. Karyawan merasakan bahwa dalam perusahaan ini kesempatan untuk mengalami kemajuan dalam pekerjaan mereka rendah. Karena itu bagi perusahaan dapat melakukan berbagai cara misalnya melakukan rotasi pekerjaan sehingga karyawan tidak merasa hanya melakukan pekerjaan yang sama terus-menerus dan karyawan tidak merasa pekerjaan sebagai suatu rutinitas, akan tetapi mereka dapat merasa berkembang dalam pekerjaannya. Selain rotasi pekerjaan, berbagai pelatihan manajemen bagi karyawan juga dapat

dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga mereka merasa berkembang dalam pekerjaan, walaupun promosi pekerjaan ke tingkat yang lebih tinggi belum dapat dilakukan.

5. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan penting oleh karyawan adalah mengenai jam kerja. Karyawan mengharapkan memiliki jam kerja yang jelas. Jam kerja yang berubah-ubah bagi karyawan akan menyulitkan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik anda lakukan berubah-ubah dari hari ke hari. Karena itu perusahaan dapat menentukan jam bekerja yang jelas dan tidak memberikan tugas-tugas kepada karyawan diluar jam kerja.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari pekerjaan secara keseluruhan yang dirasakan memiliki tingkat ancaman yang paling tinggi bagi karyawan adalah kehilangan pekerjaan dengan cara dipecat. Hal ini dapat dimaklumi karena kelangsungan pekerjaan merupakan hal terpenting dalam ketidakamanan kerja. Perusahaan mungkin tidak dapat menjamin bahwa tidak akan ada pemecatan, akan tetapi ancaman yang dirasakan karyawan ini dapat dikurangi dengan memberikan jaminan sosial ,seperti kepastian pensiun,tunjangan bagi karyawan seandainya mereka dipecat. Selain itu berbagai ilmu yang didapat dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat mengembangkan kemampuan karyawan dan dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan kembali seandainya mereka dipecat.
7. Karena tidak didukungnya hipotesis ketiga yaitu variabel lama bekerja memperlemah pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap

kepuasan kerja (*job satisfaction*), maka saran untuk penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang dapat memoderat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.