

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II  
KEBUN BANDAR KLIPPA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**FEBRI ANNISA**  
**NPM : 1305160579**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**FEBRI ANNISA NPM 1305160579, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN BANDAR KLIPPA. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. Analisis faktor merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang termasuk dalam kelompok interdependensi/ saling ketergantungan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa yang berjumlah 146 orang. Sampel yang diambil menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan kriteria sampel sebanyak 70 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap. Data yang berhasil dikumpulkan dan layak untuk dianalisis, selanjutnya dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Data yang memenuhi prasyarat dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis faktor.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa penelitian yang diperoleh dalam mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa melibatkan 5 variabel yang diasumsikan mempunyai kaitan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil pengolahan menggunakan analisis faktor menunjukkan bahwa dari 5 variabel, dapat menjelaskan keterkaitan antar variabel tersebut. *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 5 variabel yang dianalisis.

**Kata Kunci : Gaji, Pengawasan, Rekan Kerja, Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN BANDAR KLIPPA”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk tugas akhir pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Hamzah Lubis dan Ibunda tercinta Mulyanti DN yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap Penulis.
2. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen , S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Lila Bismala, S.T, M.Si. selaku Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Bapak Ir. Mahdian Tri Wahyudi, selaku Manager PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.
9. Seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Wahyu Intan, Latifa, Salma, Asnijar, Citra, Marlina, Khariyah, dan Nurul Dela Gustiani, Mardiani, Ive, Dwi.
11. Kepada kakak beserta abang yang telah membantu memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Seluruh teman-temanku yang ada dikelas J-Manajemen pagi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2013.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu hanya bisa berharap semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Amin

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Amin Ya Rabbal'amin.

Medan, April 2017

Penulis

FEBRI ANNISA  
NPM : 130516079

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teori.....	6
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
2. Teori Kepuasan Kerja.....	8
a....Teori Ketidaksesuaian ( <i>Discrepancy Theory</i> ).....	8
b....Teori Keadilan ( <i>Equity Theory</i> ).....	8
c....Teori Dua Faktor ( <i>Two Factors Theory</i> ).....	9
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja....	9
a....Faktor Gaji.....	11
b....Faktor Pengawasan.....	12
c....Faktor Rekan Kerja.....	13
d....Faktor Pekerjaan.....	13
e....Faktor Lingkungan Kerja.....	14

4. Dampak Kepuasan Kerja.....	15
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
B. Kerangka Pikir.....	17
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	19
B. Defenisi Operasional.....	19
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Karakteristik Responden.....	37
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
B. Pembahasan .....	58
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator faktor gaji.....	20
Tabel III.2 Indikator faktor pengawasan.....	20
Tabel III.3 Indikator faktor rekan kerja.....	21
Tabel III.4 Indikator faktor pekerjaan.....	22
Tabel III.5 Indikator faktor Lingkungan kerja.....	23
Tabel III.6 Tempat dan waktu penelitian.....	24
Tabel III.7 Jumlah Populasi.....	25
Tabel III.8 Skala Likert.....	26
Tabel III.9 Uji Validitas Variabel Gaji.....	27
Tabel III.10 Uji Validitas Variabel Pengawasan.....	28
Tabel III.11 Uji Validitas Variabel Rekan Kerja.....	28
Tabel III.12 Uji Validitas Variabel Pekerjaan.....	28
Tabel III.13 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	29
Tabel IV.1 Skala Likert.....	37
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Gaji.....	39
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan.....	41
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Rekan Kerja.....	43
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Pekerjaan.....	45
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel IV.10 KMO and Bartlett's Test.....	50
Tabel IV.11 Nilai Measure of Sampling Adequacy .....	51
Tabel IV.12 Communalities.....	52
Tabel IV.13 Total Variance Explained.....	55
Tabel IV.14 Component Transformation Matrix.....	57



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	18
Gambar IV.1 Scree Plot.....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan pencapaian utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seorang karyawan yang puas belum tentu terdorong prestasi karena “kepuasannya” tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain menurut Siagian (2013:296).

Masalah-masalah yang sering muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah: faktor gaji, pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja. Seseorang yang menginginkan kepuasan dalam bekerja, maka yang bersangkutan akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Pemimpin perlu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek kepuasa kerja ini, karena memiliki mata rantai dengan sumber

daya manusia, produktivitas kerja, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri menurut Ardana (2009:22).

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana pengawasan dan evaluasi karyawan. Pengawasan dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan.

Karyawan kurang dilibatkan dalam penentuan kebijakan organisasi, padahal seharusnya terdapat koordinasi yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa tidak terbebani dengan sistem yang ada. Pimpinan juga kurang memperhatikan keluhan dari bawahan yang dapat dilihat dari kurang tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya seperti terbatasnya fasilitas komputer yang memadai dan ruangan kerja yang nyaman sehingga pada akhirnya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan kurang mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Perusahaan perlu melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan faktor-faktor kepuasan

kerja karyawan. Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (1996) yang dikutip oleh Badeni (2013:44), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Sedangkan menurut Juliansyah (2013:263), faktor-faktor kepuasan kerja diantaranya: *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, dan *satisfaction with the work itself*. Permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan kerjanya, seperti penataan berkas masih berantakan yang menyebabkan karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul sebagai berikut: **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KEBUN BANDAR KLIPPA.**

## **B. Indetifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Perkebunan Nusantara II dapat diperoleh diinformasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Pengawasan atau supervisi masih dirasakan belum maksimal bagi sebagian karyawan sehingga mengakibatkan adanya karyawan yang mangkir.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan, hal ini ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan.
3. Kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.

## **C. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi peneliti hanya membatasi pada masalah gaji, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut : Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa?

## **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a) Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penerapan faktor kepuasan kerja yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa.

#### b) Manfaat Praktis

Bagi PTPN II Kebun Bandar Klippa diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang mengarah pada kondisi yang lebih baik bagi organisasi maupun karyawan.

#### c) Manfaat Akademis

penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian sejenis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Kepuasan kerja**

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pekerja senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan menurut Mangkunegara (2013:117).

Sementara menurut Robbins (2015: 46), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Martoyo (2007: 141), yaitu: Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam konsepnya maupun dalam analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam menurut Siagian (2013: 295). Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Kepuasan karyawan adalah respon karyawan terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapannya, pegawai akan merasa sangat puas. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia



menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2013:120) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja seseorang akan timbul jika terpenuhi faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar pekerjaannya. Terpenuhinya faktor dari dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan terpenuhinya faktor dari luar pekerjaan akan menghilangkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada meningkatnya semangat kerja dan produktivitas kerja. Dalam penelitian ini akan dibahas faktor-faktor penyebab timbulnya kepuasan kerja berdasarkan analisis teori dan kajian terhadap gejala yang ada di lapangan, yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

### a) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

**b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

**c) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*)**

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Jika ditinjau dari kedudukan karyawan PTPN II kebun Bandar klippa sebagai anggota suatu organisasi, maka konsep kepuasan kerja karyawan PTPN II kebun Bandar klippa akan sama dengan konsep kepuasan kerja secara umum. Berdasarkan beberapa teori tersebut di atas, teori dua faktor diduga lebih tepat bila diterapkan dalam penelitian ini. Teori dua faktor cenderung lebih spesifik dalam menentukan faktor-faktor pengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan teori-teori yang lain.

**3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan teori tersebut tidak seluruhnya di analisis dalam penelitian ini, karena di lapangan menunjukkan hanya beberapa gejala tertentu saja yang memberi indikasi adanya ketidak sesuaiannya dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam teori tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh bahwa kepuasan kerja ditetapkan dan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah faktor gaji/kesejahteraan, faktor hubungan antar pribadi/rekan kerja, faktor pengawasan, faktor pekerjaan, faktor lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:122) hakekatnya adalah faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan dan merupakan sumber ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut disebut juga faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job contexts*, yang meliputi kebijakan administrasi, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan antar pribadi dengan rekan sejawat, gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, dan kedudukan.

Faktor ekstrinsik hakekatnya adalah sumber ketidakpuasan yang berasal dari luar pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins (2015:50) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Jika besaran faktor ini memadai untuk memenuhi

kebutuhan tersebut, pekerja tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan. Terpenuhiya faktor ini akan lebih berperan dalam mengeliminasi ketidakpuasan kerja dan dapat mencegah lingkungan kerja yang kurang menguntungkan bagi suatu organisasi.

Implikasi tentang sumber-sumber ketidakpuasan kerja yang diharapkan sama dengan persepsinya tentang sumber-sumber kepuasan kerja yang aktual terjadi, maka orang yang bersangkutan memiliki ketidakpuasan kerja yang rendah. Apabila persepsi seseorang tentang sumber-sumber ketidakpuasan kerja yang diharapkan lebih besar dari pada persepsinya tentang sumber-sumber ketidakpuasan kerja yang aktual terjadi, maka orang yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Apabila persepsi seseorang tentang sumber-sumber ketidakpuasan kerja yang diharapkan lebih besar dari pada persepsinya tentang sumber-sumber ketidakpuasan kerja yang aktual terjadi, maka ketidakadilan dan kegelisahan yang dirasakan orang yang bersangkutan. Kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi bahwa faktor penting yang perlu diteliti adalah faktor gaji, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan, lingkungan kerja. Faktor-faktor lain kurang mendapat perhatian karena tidak memberikan indikasi pengaruh yang dominan, dan diduga berpengaruh kostan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini hanya akan menganalisis faktor gaji, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan, lingkungan kerja.

**a) Faktor Gaji**

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan menurut Badeni (2013:44). Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpenuhinya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Di lingkungan kerja karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa terdapat berbagai macam bentuk kesejahteraan yang dapat diterima karyawannya yaitu gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan suami/istri/anak, layanan kesehatan, cuti dsb. Terpenuhinya kesejahteraan tersebut dapat menambah ketenangan rohaniyah karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa. Kepuasan gaji/kesejahteraan terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima oleh seseorang.

Tingkat kepuasan kerja karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa akan ditentukan oleh gaji/ kesejahteraan ditinjau dari a) besaran gaji yang diterima setiap bulan, b) sistem penggajian yang layak, c) besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap dua tahun sekali, d) besaran tunjangan fungsional, e) ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan.

## **b) Faktor Pengawasan**

Situasi dalam suatu organisasi selalu berubah, tuntutan pelaksanaan pekerjaan untuk menjadi lebih baik semakin meningkat. Untuk itu suatu organisasi akan selalu berupaya memiliki sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Kemampuan supervisor yang dalam hal ini Manager Kebun Bandar Klippa yang bertindak sebagai seorang pengawas dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, pada karyawan mereka, demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan. Supervisor yang efektif membantu produktivitas karyawan melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk yang nyata sesuai standar kerja.

Mangkunegara (2013:124) Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam faktor pengawasan akan ditentukan oleh a) sistem pengawasan yang sudah ada sudah obyektif; b) sistem pengawasan yang ada sudah tegas dalam menegakkan disiplin; c) pengawasan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

**c) Rekan Kerja**

Rekan sekerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai

dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya menurut Juliansyah (2013:263).

Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Tingkat kepuasan kerja karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa terhadap rekan kerja akan ditinjau dari a) adanya kompetisi yang sehat di lingkungan organisasi karyawan; b) sejauh mana karyawan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup; c) kondisi kerja yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja; d) semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pelayanan/pekerjaan ; e) karyawan dapat bekerja sama, dengan orang yang bertanggung jawab.

#### **d) Faktor Pekerjaan**

Pekerjaan merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan menurut Juliansyah (2013:263).

Pekerjaan merupakan bagian hidup setiap orang. Secara definitif pekerjaan adalah rumpun tugas yang dilaksanakan oleh pekerja untuk mencapai beberapa tujuan organisasi. Karyawan diharapkan memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan sikap harus sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan rancangan yang akan diberikan kepada karyawan apakah pekerjaan tersebut banyak atau sedikit menyediakan kesempatan bagi tenaga kerja untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik. Pekerjaan yang sesuai dan menyediakan otonomi akan memberikan kepuasan, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan.

**e) Faktor Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayati (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

**4. Dampak Kepuasan Kerja**



Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, kehadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan menurut Edy Sutisno (2009:80).

**a) Dampak terhadap produktivitas**

Mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersiapkan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

**b) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja**

Kehadiran dan berhenti kerja menyatakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran dan berhenti kerja merupakan jenis jawaban-jawaban secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini mempunyai akibat-akibat ekonomi yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

**c) Dampak terhadap kesehatan**

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kasualnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

**5. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi menurut Mangkunegara (2013:118) :

**a) Turnover**

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

**b) Tingkat ketidakhadiran (absensi kerja)**

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

**c) Umur**

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang relatif muda.

**d) Tingkat pekerjaan**

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

**e) Ukuran organisasi perusahaan**

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

**B. Kerangka Pikir**

Teori Dua Faktor menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (1) kondisi ekstrinsik pekerjaan, dan (2) kondisi intrinsik pekerjaan. Faktor kondisi ekstrinsik pekerjaan adalah faktor-faktor yang berasal dari luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor kondisi ekstrinsik tersebut meliputi faktor kebijakan organisasi, supervisi, gaji/kesejahteraan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, jaminan kerja, dan status. Terpenuhinya faktor tersebut akan menghilangkan ketidakpuasan kerja, meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja. Tidak terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah, menurunnya kepuasan kerja, dan meningkatkan ketidakpuasan kerja. Herzberg dalam Mangkunegara (2013:121)

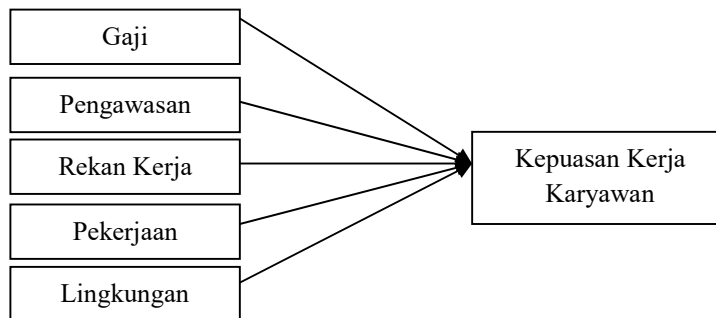
Faktor kondisi intrinsik pekerjaan adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. faktor kondisi intrinsik tersebut meliputi faktor prestasi kerja, penghargaan/pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, kemampuan, peluang untuk berkembang. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja. Tidak terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Herzberg dalam Mangkunegara (2013:122) Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut tidak seluruhnya mendapat perhatian karena :

- a) keterbatasan kemampuan dan waktu ,
- b) pengamatan lebih banyak ditujukan kepada gejala yang sering muncul di tempat kerja sebagai petunjuk arah yang

harus diikuti dalam menetapkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sesuai dengan teori yang telah menjadi acuannya.

Menurut Robbins (2015:50) Faktor-faktor yang akan menentukan tingkat kepuasan kerja dititik beratkan pada faktor 1) Pekerjaan, 2) Gaji, 3) Pengawasan, 4) Rekan kerja, 5) Lingkungan kerja. Faktor-faktor lain dianggap konstan, karena berdasarkan pengamatan terhadap gejala yang muncul di tempat kerja tidak terlalu dominan. Tingkat kepuasan kerja akan ditentukan oleh kecenderungan masing-masing faktor berdasarkan teknik uji analisis faktor. Faktor-faktor yang ingin diukur adalah gaji, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan, lingkungan kerja. Hasil pengamatan sehari-hari di tempat kerja menunjukkan beberapa gejala yang mengindikasikan belum terpenuhinya kepuasan kerja yang ternyata dikenali bersumber pada faktor 1) gaji, 2) pengawasan, 3) rekan kerja, 4) pekerjaan, 5) lingkungan kerja. Penelitian ini akan mendeskripsikan sejauh mana faktor-faktor tersebut menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan PTPN II Kebun Bandar Klippa.

Berdasarkan teori, dengan situasi di tempat kerja, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut. Faktor gaji, rekan kerja, pengawasan, pekerjaan, lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.



**Gambar II.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Penelitian deskriptif menurut Indriantoro (2011: 29) menyatakan bahwa deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada, pengumpulan data melalui studi ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk operasional dari variabel berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut dapat dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur dan alat uji. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional yaitu:

##### **1. Gaji**

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan menurut Badeni (2013:44). Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpuasnya segala kebutuhan baik pangan,

sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya. Siagian

**Tabel III.1. Indikator Faktor Gaji**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Besaran gaji yang diterima setiap bulan
2	Sistem penggajian yang layak
3	Besaran kenaikan gaji berkala
4	Besaran tunjangan fungsional
5	Ketepatan waktu penerimaan gaji
6	Sistem penggajian yang adil

## **2. Pengawasan/ supervisi**

Kepuasan supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kopetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik menurut Badeni (2013:44). Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Tabel III.2. Indikator Faktor Pengawasan/ supervisi**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Sistem pengawasan saat ini
2	Sistem pengawasan tegas dalam menegakkan disiplin
3	Pengawasan dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan
4	Kesopanan dan komunikator yang baik oleh pimpinan
5	Kopetensi atasan

### 3. Rekan Kerja

Kepuasan rekan sekerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang tidak kompeten, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya (Juliansyah, 2013: 263). Hubungan antara manusia yang harmonis berarti suatu sistem pergaulan yang seorang saling percaya, saling hormati satu sama lain. Hal ini penting untuk diperhatikan sehingga mempengaruhi komunikasi yang baik diantara karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan merasa nyaman bekerja, dan kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja.

**Tabel III.3. Indikator Faktor Rekan Kerja**

No.	Indikator
1	Kompetisi yang ada
2	Dukungan dari rekan kerja
3	Kondisi kerja di tempat kerja
4	Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
5	Bekerja dengan orang yang bertanggung jawab

### 4. Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan

dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan (Juliansyah, 2013:263).

Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja.

**Tabel III.4. Indikator Faktor Pekerjaan**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Pekerjaan saat ini
2	Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan
3	Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan
4	Menantang
5	Menarik

## **5. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberikan kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab di samping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non materi bagi seseorang (Badeni, 2013:108).

Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Indikator-



indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel III.5. Indikator Faktor Lingkungan kerja**

No.	Indikator
1	Ruang kerja yang nyaman
2	Tersedianya peralatan yang memadai
3	Penerangan ruangan yang cukup
4	Ventilasi udara
5	Kebersihan tempat kerja
6	Keamanan di tempat kerja

## **6. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan secara formal, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014:169). Sedangkan menurut Juliansyah (2013:256), kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut Gilmer dalam Sopiah (2008:171), mengemukakan aspek-aspek kerja, gaji, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor-faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan rekan sekerja.

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian : PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa,  
yang beralamat di Jl. Batang Kuis Kab. Deli  
Serdang

Waktu penelitian : 16 Desember 2016 s/d Maret 2017

**Tabel III.6 Tempat dan Waktu penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																				
		Des 2016				Jan 2016				Feb 2017				Maret 2017				April 2017				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra Riset	■	■	■	■																	
2	Pengajuan judul					■	■	■	■													
3	Pengerjaan Proposal									■	■	■	■									
4	Seminar Proposal													■	■							
5	Revisi															■	■					
6	Riset															■						
7	Pengumpulan Data																■					
8	Pengelolaan Data																■	■				
9	Bimbingan Skripsi																	■	■	■		
10	Meja Hijau																			■	■	

**D. Populasi Dan Sampel Penelitian**

**1. Populasi Penelitian**

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa Sumatera Utara, dengan status Pegawai BUMN. Sugiyono (2008:115) menyatakan: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 146 orang.

Jumlah populasi dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel III.7 Jumlah Populasi**

<b>No.</b>	<b>Bagian/ Departemen</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Wanita</b>
1	Administrasi Kantor & Umum	15	18
2	Gudang	1	1
3	Keamanan (Satpam + Centeng)	18	-
4	Petugas Sosial	13	14
5	Petugas Koperasi / Pos	2	3
6	Krani Tehmik / Traksi / CD	4	1
7	Transport	6	-
8	Dinas Sipil	3	-
9	Administrasi kantor/umum afdeling	13	3
10	Panen Dan Pengumpulan	27	-
11	Pemel TBM / TM	5	6
<b>Jumlah</b>		109	37
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		146	

## **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008:116) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan kriteria sampel sebanyak 70 orang yang tersebar di antara lain bagian Administrasi kantor & umum sebanyak 26 orang, bagian petugas sosial sebanyak 24 orang, bagian koperasi sebanyak 5 orang, dan bagian Administrasi kantor/umum afdeling sebanyak 16 orang. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap.

## E. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan:

- Questioner (Angket)

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

**Tabel III.8 Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pengujian Validitas dan Reabilitas terhadap instrument Angket dapat dilakukan sebagai berikut:

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugioyono (2013:172), validitas menunjukkan kepada sejauh mana suatu alat mampu

mengukur suatu yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software *SPSS 16.0 for windows*. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengetahui validitas item dipakai rumus korelasi *Product Moment* dengan nilai simpangan dari Person sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y

$N$  = jumlah subyek

$\sum X$  = jumlah skor butir soal X

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir soal X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  = jumlah perkalian X dan Y

(Suharsimi Arikunto, 2010: 317)

Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan harga  $r$  product moment tabel pada taraf signifikansi 0.235. Bila  $r_{xy} > r_{tab}$  maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui butir-butir pernyataan yang gugur karena tidak valid.

**Tabel III.9**  
**Uji Validitas Variabel Gaji**

<b>Item</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,535	0.235	Valid
Item 2	0,561	0.235	Valid
Item 3	0,682	0.235	Valid
Item 4	0,601	0.235	Valid
Item 5	0,553	0.235	Valid
Item 6	0,446	0.235	Valid
Item 7	0,534	0.235	Valid
Item 8	0,511	0.235	Valid
Item 9	0,498	0.235	Valid
Item 10	0,417	0.235	Valid
Item 11	0,468	0.235	Valid
Item 12	0,584	0.235	Valid

**Tabel III.10**  
**Uji Validitas Variabel Pengawasan**

<b>Item</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,538	0.235	Valid
Item 2	0,592	0.235	Valid
Item 3	0,559	0.235	Valid
Item 4	0,536	0.235	Valid
Item 5	0,557	0.235	Valid
Item 6	0,567	0.235	Valid
Item 7	0,436	0.235	Valid
Item 8	0,533	0.235	Valid
Item 9	0,493	0.235	Valid
Item 10	0,426	0.235	Valid

**Tabel III.11**  
**Uji Validitas Variabel Rekan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,549	0.235	Valid
Item 2	0,566	0.235	Valid
Item 3	0,560	0.235	Valid
Item 4	0,587	0.235	Valid
Item 5	0,559	0.235	Valid
Item 6	0,504	0.235	Valid
Item 7	0,545	0.235	Valid
Item 8	0,556	0.235	Valid
Item 9	0,569	0.235	Valid
Item 10	0,631	0.235	Valid

**Tabel III.12**  
**Uji Validitas Variabel Pekerjaan**

<b>Item</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,359	0.235	Valid
Item 2	0,421	0.235	Valid
Item 3	0,604	0.235	Valid
Item 4	0,514	0.235	Valid
Item 5	0,578	0.235	Valid
Item 6	0,550	0.235	Valid
Item 7	0,531	0.235	Valid
Item 8	0,488	0.235	Valid
Item 9	0,541	0.235	Valid
Item 10	0,647	0.235	Valid

**Tabel III.13**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b>Nilai Kolerasi</b>	<b>Nilai r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,442	0.235	Valid
Item 2	0,484	0.235	Valid
Item 3	0,547	0.235	Valid
Item 4	0,524	0.235	Valid
Item 5	0,405	0.235	Valid
Item 6	0,477	0.235	Valid
Item 7	0,441	0.235	Valid
Item 8	0,509	0.235	Valid
Item 9	0,431	0.235	Valid
Item 10	0,526	0.235	Valid
Item 11	0,267	0.235	Valid
Item 12	0,345	0.235	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dari 52 item diatas ternyata semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel ( gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan, dan lingkungan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, hal ini disebabkan karena semua data item untuk  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Uji realibilitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas ialah rumus *Alpha*, yaitu:

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

Keterangan:

- $r_{\alpha}$  = reliabilitas instrumen
- $K$  = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = varians total

(Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

**Tabel III.14**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Gaji	0,567	8
Pengawasan	0,431	5
Rekan Kerja	0,269	6
Pekerjaan	0,036	5
Lingkungan	0,348	7

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,567 untuk variabel gaji, 0,431 untuk variabel pengawasan, 0,269 untuk variabel rekan kerja, 0,036 untuk variabel pekerjaan, dan 0,348 untuk



variabel lingkungan kerja yang menunjukkan harganya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,287. Sehingga dapat disimpulkan hasil pengukuran variabel-variabel yang reliabel dapat digunakan pada analisis selanjutnya yaitu analisis faktor.

#### **F. Teknik analisis data**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis multivariat yaitu analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis untuk menemukan variabel baru yang disebut faktor yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah variabel asli yang tidak berkorelasi satu sama lainnya (tidak terjadi *multicollinearity*), variabel baru tersebut memuat sebanyak mungkin informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2004). Rumus yang digunakan untuk analisis faktor adalah sebagai berikut (Wibisono, 2003: 244):

$$X_i = \sum_{j=1}^m A_{ij}F_j + b_i U_i$$

$X_i$ =Variabel ke i

$F_j$ =Faktor kesamaan ke j

$U_i$ =Faktor unik ke i

$A_{ij}$ =Koefisien faktor kesamaan

$B_i$ =Koefisien faktor unik

## **1. Prosedur Analisis Faktor**

Tujuan analisis faktor akan tercapai jika dilakukan melalui prosedur yang benar. Prosedur dalam melakukan analisis ini adalah pemilihan variabel, pembentukan faktor, menginterpretasikan hasil analisis dan melakukan validasi terhadap hasil pemfaktoran. Secara lebih rinci masing-masing tahapan akan dibahas pada sub bab berikut:

### **a. Pemilihan Variabel**

Sebelum dilakukan analisis, variabel perlu dipilih dan diseleksi. Apabila peneliti menggunakan alat ukur berupa kuosioner, sebelum dilakukan analisis faktor pengujian kelayakan variabel dapat dilakukan dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap variabel awal. Tujuannya adalah agar terpilih variabel yang tepat. Jika terdapat beberapa variabel tidak relevan maka peneliti membuang variabel tersebut karena dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis faktor. Pemilihan variabel-variabel observasi berdasarkan korelasi diantara variabel. Variabel dengan korelasi yang kuat akan masuk dalam analisis faktor dan variabel dengan korelasi yang lemah akan dikeluarkan dari analisis faktor. Jika sebuah atau lebih variabel mempunyai korelasi yang lemah terhadap variabel lain maka tidak akan terjadi pengelompokan. Dengan kata lain, yang menjadi fokus dalam analisis ini adalah ukuran korelasi antar variabel-variabel awal karena tujuan analisis ini sendiri adalah untuk mengidentifikasi hubungan dalam sekumpulan variabel awal tersebut.

*Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *measure of sampling adequacy and Bartlett test of sphericity* digunakan untuk keperluan ini. Untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut, digunakan pengukuran *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai ini juga berhubungan dengan korelasi yang terjadi pada variabel-variabel awal. Dalam paket program SPSS, nilai MSA untuk masing-masing variabel dapat dilihat dalam diagonal pada *anti image correlation* pada bagian diagonal matriks. Apabila satu atau beberapa variabel awal secara individu mempunyai nilai MSA yang kurang dari 0,5 maka variabel tersebut dikeluarkan dari proses analisis. Variabel yang tidak valid harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnyanya terkecil.

Kemudian variabel-variabel awal yang memenuhi kriteria diuji lagi hingga diperoleh nilai MSA yang mencapai 0,5. Langkah yang dilakukan setelah setiap variabel awal yang akan dimasukkan dalam analisis diperoleh, yaitu pengujian kecukupan sampel melalui indeks *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy*. Indeks ini digunakan untuk meneliti ketepatan penggunaan analisis faktor. Apabila nilai KMO antara 0,5 sampai 1 maka dapat disimpulkan analisis faktor tepat digunakan. Uji Bartlett bertujuan untuk mengetahui apakah matriks korelasi yang terbentuk itu berbentuk matriks identitas atau bukan. Dalam analisis faktor, keterkaitan antar variabel sangat diperlukan, karena tujuan dari analisis ini adalah menghubungkan suatu kumpulan variabel agar menjadi satu faktor saja. Bila matriks korelasi yang

terbentuk adalah matriks identitas, berarti tidak ada korelasi antar variabel, sehingga analisis faktor tidak dapat dilakukan.

#### **b. Kriteria Penentuan Jumlah Faktor**

Analisis faktor selalu berusaha untuk menghasilkan faktor yang jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah variabel yang diolah. Pendekatan yang digunakan untuk menentukan berapa jumlah faktor yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berdasarkan *Eigenvalue*, persentase variansi dan *scree plot*. Kriteria pertama dilakukan berdasarkan *Eigenvalue*. *Eigenvalue* menunjukkan jumlah variasi yang berhubungan pada suatu faktor. Faktor yang mempunyai *Eigenvalue* lebih dari atau sama dengan 1 akan dipertahankan dan faktor yang mempunyai *Eigenvalue* kurang dari 1 tidak akan diikutsertakan dalam model karena variabel yang nilainya kurang dari 1 tidak lebih baik dari variabel aslinya (Supranto,2004). *Eigenvalue* terakhir yang mempunyai nilai lebih besar atau sama dengan 1 tersebut dipilih sebagai titik penghentian ekstraksi. Kriteria kedua adalah berdasarkan persentase variansi. Jumlah faktor yang diambil ditentukan berdasarkan jumlah kumulatif variasi yang telah dicapai. Jika nilai kumulatif persentase variansinya sudah mencukupi (lebih dari setengah dari seluruh variansi variabel awalnya) maka ekstraksi faktor dapat dihentikan.

#### **c. Rotasi Faktor**

Tujuan utama proses rotasi adalah tercapainya kesederhanaan terhadap faktor dan meningkatnya kemampuan interpretasinya. Dua metode rotasi dalam analisis faktor yang terus dikembangkan oleh banyak peneliti adalah metode rotasi ortogonal dan metode rotasi oblique. Dalam metode rotasi ortogonal dikenal beberapa pengukuran analitik, diantaranya metode *quartimax*, *varimax* dan *equimax*. Pada metode rotasi *quartimax*, tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menyederhanakan baris sebuah matriks faktor. Nilai *factor loading* dirotasi sehingga sebuah variabel akan mempunyai *factor loading* tinggi pada salah satu faktor, dan pada faktor-faktor yang lain dibuat sekecil mungkin. Pemusatan metode rotasi ini adalah penyederhanaan struktur pada baris matriksnya. Metode ini tidak banyak dikembangkan oleh para peneliti karena tidak berhasil digunakan untuk mendapatkan struktur yang sederhana. Pada akhirnya metode ini akan membuat sebuah faktor yang terlalu umum dan tujuan rotasi tidak akan dicapai.

Metode *varimax* memfokuskan analisisnya pada penyederhanaan kolom matriks faktor. Penyederhanaan secara maksimum dapat terjadi apabila hanya ada nilai 0 dan 1 dalam sebuah kolom. Pada metode ini terjadi kecenderungan menghasilkan beberapa nilai *factor loading* yang tinggi (mendekati -1 atau +1) dan beberapa nilai *factor loading* mendekati 0 pada masing-masing kolom matriks. Logika interpretasi akan lebih mudah ketika korelasi antara faktor dan variabel bernilai +1 atau -1 karena hal ini mengindikasikan adanya asosiasi yang sempurna yang sifatnya positif atau negatif. Nilai 0 mengindikasikan adanya asosiasi yang sangat kurang. Teknik *varimax* mencoba menghasilkan

nilai *factor loading* yang besar atau faktor lainnya sekecil mungkin. Struktur yang dihasilkan ini jauh lebih sederhana jika dibandingkan dengan metode quartimax. Selain itu, metode varimax ini dapat membedakan faktor dengan lebih jelas.

#### **d. Interpretasi Hasil Analisis Faktor**

Interpretasi adalah proses memberi arti dan signifikansi terhadap analisis yang dilakukan, menjelaskan pola-pola deskriptif, mencari hubungan dan keterkaitan antar deskripsi-deskripsi data yang ada. Jika tujuannya mereduksi data, beri nama faktor hasil reduksi dan hitung faktor skornya. Dilihat dari nilai *factor loading* yang diperoleh setiap variabel dengan membandingkan nilai *factor loading* dari variabel didalam faktor yang terbentuk. Pedoman penentuan signifikansi *factor loading* menggunakan level signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ditetapkan aturan untuk mengidentifikasi *factor loading* yang signifikan berdasarkan ukuran sampelnya. Setelah benar-benar terbentuk faktor yang masing-masing beranggotakan variabel-variabel yang diteliti, maka dilakukan penamaan faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya. Penamaan faktor dilakukan dengan melihat hal yang mendasari dan cukup mewakili sifat-sifat dari variabel-variabel awal yang terkumpul dalam satu faktor. Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan generalisasi terhadap variabel-variabel awal tersebut.

#### **e. Validasi Hasil Analisis Faktor**

Tahapan terakhir dalam analisis faktor adalah pengujian terhadap kestabilan analisis ini. Pengujian ini biasa disebut sebagai validasi hasil pemfaktoran. Tahap pengujian validasi hasil analisis faktor dalam penelitian ini dengan membagi sampel keseluruhan menjadi dua bagian yang sama banyak. Setelah itu, validasi dilakukan dengan menerapkan metode analisis faktor yang sama yaitu metode *principal component* pada masing-masing bagian sampel tersebut. Interpretasi hasil validasi yaitu apabila faktor yang terbentuk pada kedua bagian sampel menunjukkan hasil ekstraksi jumlah faktor yang sama dengan analisis faktor yang telah dilakukan pada sampel keseluruhan, maka dikatakan valid dan stabil sehingga hasil analisis faktor dapat digeneralisasikan pada populasinya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Gaji ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ), 10 pertanyaan untuk variabel Rekan Kerja ( $X_3$ ), 10 pertanyaan untuk variabel Pekerjaan ( $X_4$ ), dan 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_5$ ). Angket yang disebarakan kepada 70 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara Kebun Bandar Klippa sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV.1 Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Gaji ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), Rekan Kerja ( $X_3$ ), Pekerjaan ( $X_4$ ), Lingkungan Kerja ( $X_5$ ).

#### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT. Perkebunan Nusantara Kebun Bandar Klippa untuk tahun 2017.



**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	42	60%
2.	Perempuan	28	40%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Dari tabel diatas dapat di deksripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 60% atau sebanyak 42 orang sedangkan perempuan hanya 40% atau sebanyak 28 orang.

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	18 – 30 tahun	14	20
2.	31– 40 tahun	30	42,9
3.	41 – 50 tahun	20	28,6
4.	Di atas 51 tahun	6	8,5
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Dari tabel diatas dapat dideksripsi bahwa usia yang terbanyak (mayoritas) menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-40 tahun dengan nilai 42,9% atau sebanyak 30 orang, sedangkan >50 tahun dengan nilai 8,5% atau sebanyak orang 6 orang, dan untuk usia 41-50 dengan nilai 28,6% atau sebanyak 20 orang.

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	47 orang	67,1%
2	D-III	20 orang	28,6 %
3	Strata-1	2 orang	2,9 %
4.	Strata-2	1 orang	1,4 %
<b>Total</b>		<b>70 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil olahan data primer, 2017

Dari tabel diatas dapat dideksripsikan bahwasannya tingkat pendidikan yang terbanyak (mayoritas) yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah responden yang berada ditingkat pendidikan SLTA sebesar 67,1% atau sebanyak 47 orang dan DIII sebesar 28,6% atau sebanyak 20 orang dan S1 sebesar 2,9% atau sebanyak 2 orang dan S2 sebesar 1,4% atau sebanyak 1 orang.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini analisi sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

### 1) Variabel Gaji (X<sub>1</sub>)

Variabel Pengawasan pada penelitian in diukur melalui 14 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap Pengawasan (X<sub>1</sub>) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5:

**Tabel IV. 5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Gaji**

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	55,7	24	34,3	7	10	0	0	0	0	70	100
2	42	60	26	37,1	2	2,8	0	0	0	0	70	100
3	36	51,4	23	32,9	11	15,7	0	0	0	0	70	100
4	49	70	18	25,7	3	4,3	0	0	0	0	70	100
5	42	60	24	34,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
6	45	64,3	22	31,4	3	4,3	0	0	0	0	70	100
7	40	57,1	22	31,4	8	11,4	0	0	0	0	70	100
8	42	60	25	35,7	3	4,3	0	0	0	0	70	100
9	41	58,6	21	30	8	11,4	0	0	0	0	70	100
10	40	57,1	21	30	9	12,9	0	0	0	0	70	100
11	37	52,9	27	38,6	6	8,6	0	0	0	0	70	100
12	40	57,1	24	34,3	6	8,6	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju 39 orang atau 55,7%.
- b) Jawaban responden tentang jumlah gaji yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang atau 60%.
- c) Jawaban responden pembayaran gaji saya sudah sesuai ketentuan pemerintah, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- d) Jawaban responden tentang pembayaran gaji yang harus dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49 orang atau 70%.
- e) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya yang memiliki kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang 60%.
- f) Jawaban responden tentang pembayaran gaji yang saya terima tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 45 orang 64,3%.
- g) Jawaban responden tentang pembayaran gaji saya melalui bank, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 57,1%.
- h) Jawaban responden tentang sistem pembayaran gaji saya dilakukan dengan adil mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang atau 60%.
- i) Jawaban responden tentang karyawan mendapat keringanan pinjaman dari bank mayoritas responden menjawab setuju 41 orang 58,6%.

- j) Jawaban responden tentang gaji saya harus diterima dengan mudah tanpa ada kendala, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 51,7%.
- k) Jawaban responden tentang kebutuhan sandang, dan pangan termasuk dalam perhitungan gaji saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju, 37 orang atau 52,9%
- l) Jawaban responden tentang perhitungan gaji harus dapat memberikan kesejahteraan, mayoritas responden menjawab sangat setuju, 40 orang atau 57,1 %

Kesimpulan secara umum bahwa faktor gaji pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa sudah tinggi, artinya gaji mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju diatas 50%.

## **2) Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

Variabel Pengawasan pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Pengawasan (X<sub>2</sub>) dapat dijelaskan pada tabel IV.6 berikut ini:

**Tabel IV. 6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan**

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51,4	31	44,3	3	4,3	0	0	0	0	70	100
2	31	44,3	34	48,6	5	7,1	0	0	0	0	70	100
3	36	51,4	33	47,1	1	1,4	0	0	0	0	70	100
4	26	37,1	38	54,3	6	8,6	0	0	0	0	70	100
5	32	45,7	35	50	3	4,3	0	0	0	0	70	100
6	41	58,6	29	41,4	0	0	0	0	0	0	70	100
7	42	60	26	37,1	2	2,8	0	0	0	0	70	100
8	38	54,3	32	45,7	0	0	0	0	0	0	70	100
9	31	44,3	37	52,9	2	2,8	0	0	0	0	70	100
10	37	52,9	31	44,3	2	2,8	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang sistem pengawasan saat ini tegas dalam menegakkan disiplin, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- b) Jawaban responden tentang sistem pengawasan saat ini dapat mempermudah pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju 34 orang atau 48,6%.
- c) Jawaban responden tentang pengawasan harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- d) Jawaban responden tentang saya tidak terbebani oleh sistem pengawasan di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju 38 orang atau 54,3%.

- e) Jawaban responden tentang sistem pengawasan harus memiliki SOP tiap-tiap jabatan, mayoritas responden menjawab setuju 35 orang atau 50%.
- f) Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki kemampuan dalam memimpin bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang atau 58,6%.
- g) Jawaban responden tentang pimpinan saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang atau 60%.
- h) Jawaban responden tentang saya dapat bekerja sama dengan atasan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.
- i) Jawaban responden tentang sistem pengawasan di tempat kerja saya dapat meningkatkan kinerja saya, mayoritas responden menjawab setuju 37 orang atau 52,9%.
- j) Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki sikap/ attitude yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 37 orang atau 52,9%.

Kesimpulan secara variabel pengawasan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa sudah tinggi, artinya pengawasan di kantor tersebut sudah cukup tinggi, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju diatas 50%.

### 3) Variabel Rekan Kerja (X3)

Variabel Rekan Kerja pada penelitian ini diukur melalui 10 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan Rekan Kerja (X3) dapat dijelaskan pada tabel IV.7 berikut ini.

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Rekan Kerja**

Alterenatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	54,3	30	42,9	2	2,8	0	0	0	0	70	100
2	27	38,6	41	58,6	2	2,8	0	0	0	0	70	100
3	44	62,9	24	34,3	2	2,8	0	0	0	0	70	100
4	32	45,7	36	51,4	2	2,8	0	0	0	0	70	100
5	36	51,4	33	47,1	1	1,4	0	0	0	0	70	100
6	27	38,6	41	58,6	2	2,8	0	0	0	0	70	100
7	40	57,1	29	41,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
8	41	58,6	28	40	1	1,4	0	0	0	0	70	100
9	40	57,1	28	40	2	2,8	0	0	0	0	70	100
10	38	54,3	32	45,7	0	0	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut.

- a) Jawaban responden tentang kompetisi di tempat kerja saya harus sehat, mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.
- b) Jawaban responden tentang rekan kerja saya saling mendukung satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang atau 58,6%.
- c) Jawaban responden tentang kondisi di tempat kerja saya aman dan kondusif, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang atau 62,9%.

- d) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja saya dapat bekerja sama dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju 36 orang atau 51,4%.
- e) Jawaban responden tentang rekan kerja saya memiliki kecerdasan yang memudahkan pekerjaan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- f) Jawaban responden tentang hubungan antar rekan kerja harus dijalin dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju 41 orang atau 58,6%.
- g) Jawaban responden tentang saya memiliki rekan kerja yang dapat dipercaya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 57,1%.
- h) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja saya harus memiliki kesopanan satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang atau 58,6%.
- i) Jawaban responden tentang rekan kerja saya harus memiliki attitude yang baik, mayoritas responden menjawab setuju 42 orang atau 51,9%.
- j) Jawaban responden tentang saya dan rekan kerja saya harus menghargai satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.

Kesimpulan secara variabel rekan kerja terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa sudah tinggi, artinya karyawan



melakukan kerjasama dengan baik, baik itu kerja dengan atasan atau dengan rekan sekerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju diatas 50%.

#### 4) Variabel Pekerjaan (X4)

Variabel Pekerjaan pada penelitian in diukur melalui 10 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Pekerjaan (X<sub>1</sub>) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5 berikut ini.

**Tabel IV. 8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pekerjaan**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	48,6	35	50	1	1,4	0	0	0	0	70	100
2	40	57,1	29	41,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
3	38	54,3	32	45,7	0	0	0	0	0	0	70	100
4	35	50	34	48,6	1	1,4	0	0	0	0	70	100
5	44	62,9	25	35,7	1	1,4	0	0	0	0	70	100
6	39	55,7	31	44,3	0	0	0	0	0	0	70	100
7	36	51,4	33	47,1	1	1,4	0	0	0	0	70	100
8	32	45,7	35	50	3	4,3	0	0	0	0	70	100
9	38	54,3	32	45,7	0	0	0	0	0	0	70	100
10	47	67,1	21	30	2	2,8	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat saya, mayoritas responden menjawab setuju 35 orang atau 50%.
- b) Jawaban responden tentang saya harus mengikuti prosedur kerja sesuai dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 35 orang atau 57,1%.

- c) Jawaban responden tentang pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.
- d) Jawaban responden tentang saya tidak dibatasi kreativitas dalam menyelesaikan perjaan saya, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 35 orang atau 50%.
- e) Jawaban responden tentang saya harus memiliki respek terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang atau 62,9%.
- f) Jawaban responden tentang pekerjaan saya menarik untuk di geluti, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 39 orang atau 55,7%.
- g) Jawaban responden tentang pekerjaan saya menarik minat saya untuk meningkatkan kinerja, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- h) Jawaban responden tentang pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan yang saya terima, mayoritas responden menjawab setuju 50 orang atau 50%.
- i) Jawaban responden tentang saya mendapat pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja saya, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.

- j) Jawaban responden tentang pekerjaan saya sesuai dengan pendidikan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 47 orang atau 67,1%.

Kesimpulan secara variabel pekerjaan terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa sudah tinggi, artinya karyawan melakukan kerjasama dengan baik, baik itu kerja dengan atasan atau dengan rekan sekerja, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju diatas 50%.

**5) Variabel Lingkungan Kerja (X5)**

Variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 12 buah pernyataan yang mempresentasikan indikator – indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Lingkungan kerja (X<sub>5</sub>) dapat dijelaskan pada tabel IV. 5 berikut ini.

**Tabel IV. 9  
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja**

No	Alterenatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	57,1	20	28,6	10	14,3	0	0	0	0	70	100
2	43	61,4	20	28,6	7	10	0	0	0	0	70	100
3	36	51,4	27	38,6	7	10	0	0	0	0	70	100
4	35	50	31	44,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	44	62,9	25	35,7	1	1,4	0	0	0	0	70	100
6	40	57,1	24	34,3	6	8,6	0	0	0	0	70	100
7	40	57,1	25	35,7	5	7,1	0	0	0	0	70	100
8	38	54,3	30	42,9	2	2,8	0	0	0	0	70	100
9	31	44,3	32	45,7	7	10	0	0	0	0	70	100
10	41	58,6	25	35,7	4	5,7	0	0	0	0	70	100
11	31	44,3	36	51,4	3	4,3	0	0	0	0	70	100
12	39	55,7	30	42,9	1	1,4	0	0	0	0	70	100

Sumber : Hasil SPSS 16.0

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya memiliki ruang kerja yang nyaman, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 57,1%.
- b) Jawaban responden tentang ruangan kerja saya memiliki peralatan yang memadai, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 61,4%.
- c) Jawaban responden tentang penerangan di ruangan saya cukup terang, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 51,4%.
- d) Jawaban responden tentang keamanan di tempat kerja saya harus diperhatikan oleh bagian keamanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 35 orang atau 50%.
- e) Jawaban responden tentang saya harus memiliki lingkungan kerja yang aman, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang atau 62,9%.
- f) Jawaban responden tentang petugas kebersihan di tempat kerja saya harus tempat waktu dalam membersihkan ruangan, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 57,1%.
- g) Jawaban responden tentang setiap karyawan di tempat kerja saya harus memelihara kebersihan ruangan kerja, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang atau 57,1%.

- h) Jawaban responden tentang setiap karyawan di tempat kerja saya harus memelihara keamanan di ruangan kerja, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 54,3%.
- i) Jawaban responden tentang ruangan kerja saya bersih, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 32 orang atau 45,7%.
- j) Jawaban responden tentang ruangan kerja memiliki ventilasi udara, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 41 orang atau 58,6%.
- k) Jawaban responden tentang peralatan yang memadai dapat meningkatkan kinerja saya, saat ini mayoritas responden menjawab setuju 36 orang atau 51,4%.
- l) Jawaban responden tentang lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama, saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju 39 orang atau 55,7%.

Kesimpulan secara variabel lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa sudah tinggi, artinya lingkungan kerja PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa saat ini telah meningkat kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju diatas 50%.

## **2. Analisis Data**

### **a. Uji Analisis Faktor**

Analisis faktor adalah kajian tentang saling ketergantungan antara variabel-variabel, dengan tujuan untuk menemukan himpunan variabel-variabel

baru, yang lebih sedikit jumlahnya daripada variabel semula. Prosedur dalam analisis faktor yaitu melakukan pemilihan variabel menggunakan uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA), *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test of Sphericity*, melakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode *principal component* yang meliputi penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor, interpretasi hasil analisis faktor berdasarkan signifikansi *factor loading*, melakukan validasi hasil analisis faktor dengan membagi sampel keseluruhan menjadi dua bagian yang sama banyak kemudian dilakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode yang sama yaitu *principal component*.

**a) *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)**

*Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlationmatriks*. Jika nilai MSA lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Apabila terdapat nilai MSA dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnya terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Apabila nilai KMO antara 0,5 sampai 1 dan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* ini kurang dari level signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan. Dari output SPSS 23.0 diperoleh nilai KMO sebesar 0,680 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk

menyederhanakan kumpulan 5 variabel tersebut. Berikut ini adalah tabel Hasil KMO dan *Bartlett's Test of Sphericity*.

**Tabel IV. 10**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.680	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	330.797
	df	153
	Sig.	.000

*Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlationmatriks*. Jika nilai MSA lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah dapat memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Apabila terdapat nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnyanya terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Dari hasil output menggunakan SPSS 23 diperoleh nilai MSA sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)**

Variabel	<i>Anti-Image Correlationmatriks</i>
G1	0.528
G3	0.667
G4	0.637
G8	0.530
G9	0.530
G12	0.551
PG9	0.587
R1	0.510
R4	0.513
R5	0.569
P3	0.549
P5	0.514
P7	0.625
P10	0.699
L4	0.575
L5	0.602
L7	0.616
L10	0.568

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Melalui output SPSS 23 dapat dilihat bahwa lima variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor gaji pengawasan, rekan kerja, pekerjaan dan lingkungan kerja sebagian yang memenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

**b) *Communities***

Pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam prosentase) dari suatu faktor/variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Penjelasan dari tabel di atas adalah sebagai berikut ini:



**Tabel IV. 12**  
**Communalities**

	Initial	Extraction
G1	1.000	.734
G3	1.000	.640
G4	1.000	.641
G8	1.000	.462
G9	1.000	.819
G12	1.000	.621
PG9	1.000	.702
R1	1.000	.677
R4	1.000	.536
R5	1.000	.814
P3	1.000	.654
P5	1.000	.630
P7	1.000	.582
P10	1.000	.641
L4	1.000	.720
L5	1.000	.410
L7	1.000	.653
L10	1.000	.649

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

- a. Gaji, untuk pernyataan 1, angkanya adalah 0,737. Hal ini berarti sekitar 73,7% varians dari variabel gaji untuk pernyataan 1 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- b. Gaji, untuk pernyataan 3, angkanya adalah 0,640. Hal ini berarti sekitar 64% varians dari variabel gaji untuk pernyataan 3 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- c. Gaji, untuk pernyataan 4, angkanya adalah 0,641. Hal ini berarti sekitar 64,1% varians dari variabel gaji untuk pernyataan 4 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

- d. Gaji, untuk pernyataan 8, angkanya adalah 0,462. Hal ini berarti sekitar 46,2 % varians dari variabel gaji untuk pernyataan 8 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- e. Gaji, untuk pernyataan 9, angkanya adalah 0,819. Hal ini berarti sekitar 81,9 % varians dari variabel gaji untuk pernyataan 9 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- f. Gaji, untuk pernyataan 12, angkanya adalah 0,621. Hal ini berarti sekitar 62,1 % varians dari variabel gaji untuk pernyataan 10 bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- g. Pengawasan, untuk pernyataan 1, angkanya adalah 0,702. Hal ini berarti sekitar 70,2 % varians dari variabel pengawasan 1 dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- h. Rekan Kerja, untuk pernyataan 1, angkanya adalah 0,677. Hal ini berarti sekitar 67,7 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- i. Rekan Kerja, untuk pernyataan 4, angkanya adalah 0,536. Hal ini berarti sekitar 53,6 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- j. Pekerjaan, untuk pernyataan 3, angkanya adalah 0,654. Hal ini berarti sekitar 65,4 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

- k. Pekerjaan, untuk pernyataan 5, angkanya adalah 0,630. Hal ini berarti sekitar 63 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- l. Pekerjaan, untuk pernyataan 7, angkanya adalah 0,582 Hal ini berarti sekitar 58,2 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- m. Pekerjaan, untuk pernyataan 10, angkanya adalah 0,641 Hal ini berarti sekitar 64,1 % varians variabel rekan kerja dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- n. Lingkungan kerja, untuk pernyataan 4, angkanya adalah 0,720 Hal ini berarti sekitar 72 % varians dari variabel lingkungan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- o. Lingkungan kerja, untuk pernyataan 5, angkanya adalah 0,410 Hal ini berarti sekitar 41 % varians dari variabel lingkungan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- p. Lingkungan kerja, untuk pernyataan 7, angkanya adalah 0,653 Hal ini berarti sekitar 65,3 % varians dari variabel lingkungan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.
- q. Lingkungan kerja, untuk pernyataan 10, angkanya adalah 0,649 Hal ini berarti sekitar 64,9 % varians dari variabel lingkungan kerja bisa dijelaskan oleh faktor yang terbentuk.

**c) Eigenvalue**

Berdasarkan hasil output dari tabel *Total Variance Explained*, ada 5 komponen (component) yang dimasukkan dalam analisis faktor, yakni variabel gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan, dan lingkungan. Dengan masing-masing variabel mempunyai varians 1, maka total varians adalah  $5 \times 1 = 5$ .

**Tabel IV. 13**

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.923	21.797	21.797	3.923	21.797	21.797	2.244	12.466	12.466
2	2.715	15.081	36.878	2.715	15.081	36.878	2.053	11.406	23.872
3	1.479	8.219	45.097	1.479	8.219	45.097	1.941	10.781	34.653
4	1.330	7.387	52.484	1.330	7.387	52.484	1.907	10.594	45.247
5	1.139	6.330	58.814	1.139	6.330	58.814	1.738	9.653	54.900
6	1.000	5.556	64.370	1.000	5.556	64.370	1.705	9.470	64.370
7	.911	5.062	69.432						
8	.805	4.470	73.902						
9	.694	3.854	77.756						
10	.634	3.520	81.276						
11	.628	3.488	84.763						
12	.562	3.123	87.887						
13	.505	2.804	90.691						
14	.491	2.730	93.421						
15	.337	1.873	95.294						
16	.325	1.808	97.102						
17	.304	1.691	98.792						
18	.217	1.208	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- 1) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 1 faktor, maka:  $3,923/18 \times 100\% = 21,8 \%$
- 2) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 2 faktor, maka:  $2,715/18 \times 100\% = 10,1 \%$
- 3) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 3 faktor, maka:  $1,479/18 \times 100\% = 8,2 \%$
- 4) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 4 faktor, maka:  $1,330/18 \times 100\% = 7,4 \%$
- 5) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 5 faktor, maka:  $1,139/18 \times 100\% = 6,3 \%$
- 6) Jika 6 faktor diekstrak menjadi 6 faktor, maka:  $1,000/18 \times 100\% = 5,6 \%$

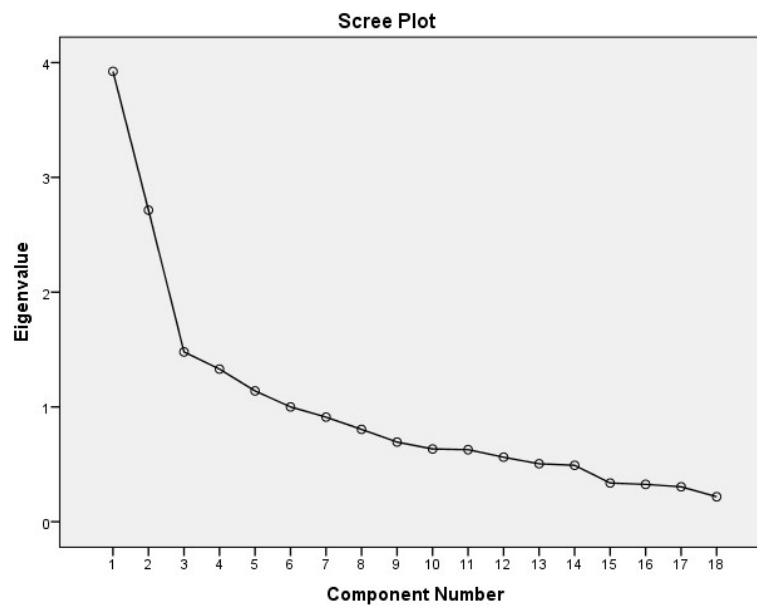
Total kumulatif (*cumulative*) kedua faktor adalah 100% dari variabilitas ke 6 variabel asli tersebut ( $21,8 \% + 10,1 \% + 8,2 \% + 7,4 \% + 6,3 \% + 5,6 \% = 59,4\%$ ). *Eigenvalues* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor

dalam menghitung varians ke 6 variabel yang dianalisis. Apabila nilai *eigenvalues* > 1 menunjukkan bahwa faktor adalah baik untuk meringkas seluruh faktor. Dari tabel di atas terlihat bahwa faktor gaji memiliki nilai variance yang paling tinggi yaitu, 21,8 %, dan faktor pengawasan memiliki nilai variance 10,1 %.

**d) Scree Plot**

*Scree* plot merupakan suatu plot nilai eigen terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika *scree plot* mulai terlihat mendatar. Pada gambar tersebut dapat diketahui bahwa *scree* plot mulai mendatar pada ekstraksi variabel-variabel awal.

**Gambar. IV.1**



e) **Component Transformation Matrix**

**Tabel IV. 14**

Component	1	2	3	4	5	6
1	.583	-.481	.463	-.239	.031	.394
2	.251	.433	.308	.591	.542	.111
3	-.408	-.180	.072	.499	-.383	.633
4	.147	.347	.543	.076	-.668	-.333
5	.630	-.040	-.602	.372	-.318	-.022
6	.112	.653	-.168	-.448	-.106	.566

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Dari tabel *Component Transformation Matrix*, terlihat angka-angka yang ada pada diagonal, antara *Component 1* dengan 1, *Component 6* dengan 6. Terlihat kedua angka jauh diatas 0,5 (0,583 dan 0,566). Hal ini membuktikan ketiga faktor (*Component*) yang terbentuk sudah tepat, karena mempunyai korelasi yang tinggi. Setelah dilakukan proses reduksi dengan menggunakan analisis faktor, ternyata faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa terdiri dari 3 faktor utama yaitu faktor Gaji, Pengawasan, dan Rekan Kerja.

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel *Component Transformation Matrix*, maka faktor-faktor tersebut berkorelasi tinggi. Hal ini berarti bahwa faktor tersebut saling berhubungan antar yang satu dengan yang lain sehingga sangat berpengaruh terhadap faktor lain.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa yang membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat diantaranya dari faktor gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan dan lingkungan kerja. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil uji statistik untuk faktor gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO yang signifikan *Bartlett's Test of Sphericitynya*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan lima variabel tersebut. Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA untuk faktor gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan dan lingkungan kerja sebagian yang memenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Jayana Salesti (2016) dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Universitas Di Batam yang menyatakan bahwa faktor kebebasan bekerja, kejelasan peran, konflik kerja, rekan kerja, atasan, gaji, promosi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 51,3 % variabel kepuasan kerja, dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan, lingkungan kerja kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti dikemukakan Badeni (2013:44), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Analisis faktor dalam mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

##### 1. Prosedur Analisis Faktor:

- a) Melakukan pemilihan variabel dengan menggunakan uji *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlett's Test of Sphericity* dan uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA).
- b) Melakukan pembentukan faktor dengan menggunakan metode *principal component*. Pembentukan faktor meliputi penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor. Kriteria penentuan jumlah faktor menggunakan pendekatan berdasarkan eigenvalue, persentase variansi total dan *scree plot*, rotasi faktor dengan metode *varimax*.
- c) Interpretasi hasil analisis faktor berdasarkan signifikansi *factor loading* dan penamaan faktor.
- d) Melakukan validasi hasil analisis faktor dengan membagi sampel keseluruhan menjadi dua bagian yang sama banyak. Validasi dilakukan dengan metode analisis faktor yang sama yaitu metode *principal component*. Apabila faktor yang terbentuk pada kedua bagian sampel

menunjukkan hasil ekstraksi jumlah faktor yang sama dengan analisis faktor yang telah dilakukan pada sampel keseluruhan, maka dikatakan valid.

2. Hasil dari analisis menggunakan analisis faktor diperoleh delapan belas butir komponen pernyataan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 5 variabel tersebut.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya perusahaan mampu meningkatkan besaran gaji bulanan, berupa pemberian insentif, bonus atau jasa pelayanan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan di mana insentif tersebut haruslah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu perlu juga ditingkatkan pemberian gaji secara tepat waktu..
2. Sebaiknya pihak manajemen harus berusaha memperbaiki suasana kerja yang ada dengan memberikan penanganan yang baik terhadap segala perselisihan antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang kondusif, nyaman dengan menekankan pada hubungan antar pribadi yang baik di antara para karyawan yang akan menjurus pada kepuasan kerja yang tinggi serta sikap positif dalam kelompok kerja.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan tugas-

tugas yang sesuai dengan bakat, kecakapan dan tingkat pendidikannya serta menciptakan rasa aman dan suasana yang dapat membuat karyawan dapat dengan bebas mengeluarkan ide-ide atau kreativitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media
- Badeni, M.A. ,2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Petrus Dala Wolo, 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat* . Yogyakarta.
- Juliansyah Noor, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis* cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki ,2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9-Buku 1. Jakarta: Salemba.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati daan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba.
- Indriantoro,Nur dan Bambang Supomo, 2011 .*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE,Yogyakarta
- Ardana, K. Mujiati, N. dan Sriathi, A. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 2*. Graha Ilmu: Yogyakarta. (Halaman 22-26).
- Ghozali, Imam, 2009. *Statistik Non Parametrik*, Semarang :Badan Penerbit UNDIP
- Sopiah, (2008). *Perilaku Orgnisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN,Salatiga Press.
- Bilson, Simamora. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama..
- <https://bersukacitalah.wordpress.com/2011/01/20/tahapan-analisis-data-penelitian-kualitatif/>
- <https://dinulislamjamilah.wordpress.com/2010/04/12/metode-pengumpulan-data/>
- <http://statistikceria.blogspot.co.id/2012/01/contoh-kasus-dan-aplikasi-analisis.html>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Febri Annisa  
Tempat/tanggal Lahir : Medan, 05 Februari 1995  
Alamat : Jl. Tembakau Deli No.2 Batang Kuis  
Agama : Islam  
Status : Belum Kawin  
Pekerjaan : Mahasiswi  
No Telp : 081360275750

### **Nama Orang Tua**

Ayah : HAMZAH LUBIS  
Ibu : MULYANTI DN

### **Latar Belakang Pendidikan**

1. Tahun 2002-2008 : SD Negeri NO 105855
2. Tahun 2008-2010 : SMP Negeri 1 Batang Kuis
3. Tahun 2010-2013 : SMK Yapim Taruna Batang Kuis
4. Tahun 2013-2017 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, April 2017  
Penulis

**FEBRI ANNISA**

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Tabel Nilai Kritis R Pearson (  $p = 0,05$  )

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

**Correlations**

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	GTOTAL
G1 Pearson Correlation	1	.338**	.277*	.305*	.235	.142	.135	.154	.121	.085	.291*	.344**	.535**
G1 Sig. (2-tailed)		.004	.020	.010	.050	.241	.265	.202	.319	.484	.014	.004	.000
G1 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G2 Pearson Correlation	.338**	1	.272*	.499**	.401**	.273*	.253*	.122	.231	.047	.132	.183	.561**
G2 Sig. (2-tailed)	.004		.023	.000	.001	.022	.035	.313	.054	.699	.276	.129	.000
G2 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G3 Pearson Correlation	.277*	.272*	1	.367**	.303*	.136	.437**	.372*	.090	.271*	.267*	.473**	.682**
G3 Sig. (2-tailed)	.020	.023		.002	.011	.262	.000	.002	.458	.023	.025	.000	.000
G3 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G4 Pearson Correlation	.305*	.499**	.367**	1	.257*	.422**	.222	.194	.271*	.167	.104	.184	.601**
G4 Sig. (2-tailed)	.010	.000	.002		.032	.000	.065	.107	.023	.167	.391	.128	.000
G4 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G5 Pearson Correlation	.235	.401**	.303*	.257*	1	.175	.228	.199	.209	.073	.263*	.276*	.553**
G5 Sig. (2-tailed)	.050	.001	.011	.032		.148	.058	.099	.083	.550	.028	.021	.000
G5 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G6 Pearson Correlation	.142	.273*	.136	.422**	.175	1	.174	.200	.116	.331**	.054	.100	.466**
G6 Sig. (2-tailed)	.241	.022	.262	.000	.148		.150	.097	.339	.005	.656	.409	.000
G6 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G7 Pearson Correlation	.135	.253*	.437**	.222	.228	.174	1	.078	.267*	.141	.186	.206	.534**
G7 Sig. (2-tailed)	.265	.035	.000	.065	.058	.150		.521	.026	.245	.122	.087	.000
G7 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G8 Pearson Correlation	.154	.122	.372*	.194	.199	.200	.078	1	.309**	.305*	.105	.269*	.511**
G8 Sig. (2-tailed)	.202	.313	.002	.107	.099	.097	.521		.009	.010	.389	.024	.000
G8 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G9 Pearson Correlation	.121	.231	.090	.271*	.209	.116	.267*	.309**	1	.040	.332**	.190	.498**
G9 Sig. (2-tailed)	.319	.054	.458	.023	.083	.339	.026	.009		.740	.005	.115	.000
G9 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G10 Pearson Correlation	.085	.047	.271*	.167	.073	.331**	.141	.305*	.040	1	-.054	.184	.417**
G10 Sig. (2-tailed)	.484	.699	.023	.167	.550	.005	.245	.010	.740		.658	.127	.000
G10 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G11 Pearson Correlation	.291*	.132	.267*	.104	.263*	.054	.186	.105	.332**	-.054	1	.270*	.468**
G11 Sig. (2-tailed)	.014	.276	.025	.391	.028	.656	.122	.389	.005	.658		.024	.000
G11 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G12 Pearson Correlation	.344**	.183	.473**	.184	.276*	.100	.206	.269*	.190	.184	.270*	1	.584**
G12 Sig. (2-tailed)	.004	.129	.000	.128	.021	.409	.087	.024	.115	.127	.024		.000
G12 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
GTOTAL Pearson Correlation	.535**	.561**	.682**	.601**	.553**	.466**	.534**	.511**	.498**	.417**	.468**	.584**	1
GTOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
GTOTAL N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	12



**Correlations**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	PTOTAL
P1 Pearson Correlation	1	.135	.168	.204	.091	.143	-.077	.016	-.050	.242	.359**
P1 Sig. (2-tailed)		.265	.165	.090	.454	.239	.526	.898	.683	.043	.002
P1 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2 Pearson Correlation	.135	1	.264*	.106	.108	.070	.077	.088	.045	.301*	.421**
P2 Sig. (2-tailed)	.265		.027	.382	.374	.566	.524	.471	.710	.011	.000
P2 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3 Pearson Correlation	.168	.264*	1	.138	.259*	.279*	.380**	.063	.309**	.352**	.604**
P3 Sig. (2-tailed)	.165	.027		.254	.030	.019	.001	.605	.009	.003	.000
P3 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4 Pearson Correlation	.204	.106	.138	1	.269*	.167	.051	.232	.247*	.260*	.514**
P4 Sig. (2-tailed)	.090	.382	.254		.024	.168	.673	.053	.039	.030	.000
P4 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5 Pearson Correlation	.091	.108	.259*	.269*	1	.281*	.289*	.154	.259*	.329**	.578**
P5 Sig. (2-tailed)	.454	.374	.030	.024		.018	.015	.203	.030	.005	.000
P5 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6 Pearson Correlation	.143	.070	.279*	.167	.281*	1	.300*	.243*	.279*	.157	.550**
P6 Sig. (2-tailed)	.239	.566	.019	.168	.018		.012	.043	.019	.193	.000
P6 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7 Pearson Correlation	-.077	.077	.380**	.051	.289*	.300*	1	.213	.326**	.227	.531**
P7 Sig. (2-tailed)	.526	.524	.001	.673	.015	.012		.077	.006	.058	.000
P7 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8 Pearson Correlation	.016	.088	.063	.232	.154	.243*	.213	1	.213	.249*	.488**
P8 Sig. (2-tailed)	.898	.471	.605	.053	.203	.043	.077		.077	.037	.000
P8 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9 Pearson Correlation	-.050	.045	.309**	.247*	.259*	.279*	.326**	.213	1	.245*	.541**
P9 Sig. (2-tailed)	.683	.710	.009	.039	.030	.019	.006	.077		.041	.000
P9 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10 Pearson Correlation	.242*	.301*	.352**	.260*	.329**	.157	.227	.249*	.245*	1	.647**
P10 Sig. (2-tailed)	.043	.011	.003	.030	.005	.193	.058	.037	.041		.000
P10 N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
PTOTAL Pearson Correlation	.359**	.421**	.604**	.514**	.578**	.550**	.531**	.488**	.541**	.647**	1
PTOTAL Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
PTOTAL N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

**Correlations**

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	RTOTAL
R1 Pearson Correlation	1	.151	.397**	.214	.342**	.296*	.095	.120	.115	.334**	.549**
Sig. (2-tailed)		.211	.001	.075	.004	.013	.432	.323	.345	.005	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2 Pearson Correlation	.151	1	.196	.402**	.227	.103	.258*	.292*	.310**	.237*	.566**
Sig. (2-tailed)	.211		.104	.001	.058	.395	.031	.014	.009	.048	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3 Pearson Correlation	.397**	.196	1	.143	.397**	.343**	.080	.100	.199	.274*	.560**
Sig. (2-tailed)	.001	.104		.237	.001	.004	.511	.409	.098	.022	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4 Pearson Correlation	.214	.402**	.143	1	.246*	.208	.262*	.241*	.410**	.142	.587**
Sig. (2-tailed)	.075	.001	.237		.040	.084	.029	.044	.000	.242	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5 Pearson Correlation	.342**	.227	.397**	.246*	1	.025	.129	.104	.392**	.272*	.559**
Sig. (2-tailed)	.004	.058	.001	.040		.835	.287	.394	.001	.023	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6 Pearson Correlation	.296*	.103	.343**	.208	.025	1	.156	.138	.117	.451**	.504**
Sig. (2-tailed)	.013	.395	.004	.084	.835		.197	.253	.334	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7 Pearson Correlation	.095	.258*	.080	.262*	.129	.156	1	.610**	.189	.319**	.545**
Sig. (2-tailed)	.432	.031	.511	.029	.287	.197		.000	.118	.007	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8 Pearson Correlation	.120	.292*	.100	.241*	.104	.138	.610**	1	.212	.345**	.556**
Sig. (2-tailed)	.323	.014	.409	.044	.394	.253	.000		.078	.003	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9 Pearson Correlation	.115	.310**	.199	.410**	.392**	.117	.189	.212	1	.227	.569**
Sig. (2-tailed)	.345	.009	.098	.000	.001	.334	.118	.078		.059	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10 Pearson Correlation	.334**	.237*	.274*	.142	.272*	.451**	.319**	.345**	.227	1	.631**
Sig. (2-tailed)	.005	.048	.022	.242	.023	.000	.007	.003	.059		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
RTOTAL Pearson Correlation	.549**	.566**	.560**	.587**	.559**	.504**	.545**	.556**	.569**	.631**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

**Correlations**

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	LTOTAL
L1	Pearson Correlation	1	-.013	.253*	.121	-.016	.013	.000	.091	.112	.395**	.137	.138	.442**
	Sig. (2-tailed)		.918	.035	.317	.893	.915	1.000	.454	.357	.001	.256	.253	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L2	Pearson Correlation	-.013	1	.451**	.144	.243*	.214	.136	.211	.021	.070	.022	.059	.484**
	Sig. (2-tailed)	.918		.000	.235	.042	.076	.262	.080	.860	.567	.854	.628	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L3	Pearson Correlation	.253*	.451**	1	.077	.133	.196	-.051	.352**	.101	.060	.090	.215	.547**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.526	.273	.105	.673	.003	.407	.624	.457	.074	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L4	Pearson Correlation	.121	.144	.077	1	.229	.254*	.398**	.217	.123	.103	.067	.143	.524**
	Sig. (2-tailed)	.317	.235	.526		.057	.034	.001	.071	.311	.396	.584	.237	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L5	Pearson Correlation	-.016	.243*	.133	.229	1	.048	.332**	.244*	.181	.196	-.155	-.123	.405*
	Sig. (2-tailed)	.893	.042	.273	.057		.696	.005	.041	.134	.103	.199	.309	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L6	Pearson Correlation	.013	.214	.196	.254*	.048	1	.176	.060	.113	.111	.208	.148	.477**
	Sig. (2-tailed)	.915	.076	.105	.034	.696		.146	.621	.352	.362	.084	.221	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L7	Pearson Correlation	.000	.136	-.051	.398**	.332**	.176	1	.123	.175	.359**	-.160	-.087	.441**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.262	.673	.001	.005	.146		.309	.148	.002	.187	.476	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L8	Pearson Correlation	.091	.211	.352**	.217	.244*	.060	.123	1	.145	.298*	.027	.071	.509*
	Sig. (2-tailed)	.454	.080	.003	.071	.041	.621	.309		.232	.012	.824	.557	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L9	Pearson Correlation	.112	.021	.101	.123	.181	.113	.175	.145	1	.229	-.061	.165	.431**
	Sig. (2-tailed)	.357	.860	.407	.311	.134	.352	.148	.232		.056	.614	.171	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L10	Pearson Correlation	.395**	.070	.060	.103	.196	.111	.359**	.298*	.229	1	.050	-.049	.526**
	Sig. (2-tailed)	.001	.567	.624	.396	.103	.362	.002	.012	.056		.682	.688	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L11	Pearson Correlation	.137	.022	.090	.067	-.155	.208	-.160	.027	-.061	.050	1	.276*	.267*
	Sig. (2-tailed)	.256	.854	.457	.584	.199	.084	.187	.824	.614	.682		.021	.025
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
L12	Pearson Correlation	.138	.059	.215	.143	-.123	.148	-.087	.071	.165	-.049	.276*	1	.345**
	Sig. (2-tailed)	.253	.628	.074	.237	.309	.221	.476	.557	.171	.688	.021		.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
LTOTAL	Pearson Correlation	.442**	.484**	.547**	.524**	.405*	.477**	.441**	.509*	.431**	.526**	.267*	.345**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.003	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	12



G1	G3	G4	G8	G9	G12	PG9	R1	R4	R5	P3	P5	P7	P10	L4	L5	L7	L10
.895	-.028	-.127	-.016	-.036	-.150	.150	-.113	.070	.113	-.081	.005	-.023	-.050	.027	-.005	-.096	.010
-.028	.451	-.082	-.088	.141	-.163	-.047	-.039	-.124	.028	.117	-.028	.022	-.036	.015	-.081	-.119	-.164
-.127	-.082	.502	.113	-.139	.066	-.005	.099	.051	.069	.013	.048	.091	-.005	-.209	-.110	-.026	.013
-.016	-.088	.113	.647	-.166	-.010	.014	.031	-.047	.101	.039	.093	.066	-.090	-.161	-.156	-.014	.017
-.036	.141	-.139	-.166	.515	-.097	-.046	-.004	-.113	-.124	.054	-.093	-.064	.106	.073	-.018	.056	-.273
-.150	-.163	.066	-.010	-.097	.619	-.103	-.014	.104	-.015	-.048	.029	.101	-.057	.002	-.065	.015	.039
-.150	-.047	-.005	.014	-.046	-.103	.615	-.081	-.017	.173	-.094	-.219	.080	-.010	-.114	-.070	-.018	-.005
-.113	-.039	.099	.031	-.004	-.014	-.081	.615	.012	-.188	-.035	.033	-.017	-.179	-.015	.109	.051	.016
.070	-.124	.051	-.047	-.113	.104	-.017	.012	.614	-.081	-.184	-.086	-.074	-.039	-.019	.062	.019	.110
.113	.028	.069	.101	-.124	-.015	.173	-.188	-.081	.657	-.004	-.017	.030	-.085	-.155	-.090	-.113	.001
-.081	.117	.013	.039	.054	-.048	-.094	-.035	-.184	-.004	.636	.002	-.159	-.108	.014	.023	-.089	-.076
.005	-.028	.048	.093	-.093	.029	-.219	.033	-.086	-.017	.002	.600	-.075	-.130	-.076	.022	.022	.102
-.023	.022	.091	.066	-.064	.101	.080	-.017	-.074	.030	-.159	-.075	.663	-.034	-.088	-.082	.082	.011
-.050	-.036	-.005	-.090	.106	-.057	-.010	-.179	-.039	-.085	-.108	-.130	-.034	.588	.050	-.032	.120	-.071
.027	.015	-.209	-.161	.073	.002	-.114	-.015	-.019	-.155	.014	-.076	-.088	.050	.592	.038	-.132	.023
-.005	-.081	-.110	-.156	-.018	-.065	-.070	.109	.062	-.090	.023	.022	-.082	-.032	.038	.654	-.051	.052
-.096	-.119	-.026	-.014	.056	.015	-.018	.051	.019	-.113	-.089	.022	.082	.120	-.132	-.051	.537	-.093
.010	-.164	.013	.017	-.273	.039	-.005	.016	.110	.001	-.076	.102	.011	-.071	.023	.052	-.093	.521
.677 <sup>a</sup>	-.051	-.215	-.024	-.060	-.228	.229	-.172	.107	.167	-.121	.008	-.033	-.079	.043	-.007	-.157	.017
-.051	.708 <sup>a</sup>	-.172	-.163	.293	-.308	-.090	-.074	-.235	.051	.219	-.053	.041	-.070	.028	-.148	-.243	-.338
-.215	-.172	.731 <sup>a</sup>	.198	-.273	.119	-.009	.177	.093	.120	.022	.088	.158	-.009	-.383	-.192	-.049	.025
-.024	-.163	.198	.686 <sup>a</sup>	-.288	-.016	.023	.049	-.075	.155	.061	.149	.101	-.146	-.261	-.241	-.024	.030
-.060	.293	-.273	-.288	.443 <sup>a</sup>	-.173	-.081	-.007	-.201	-.213	.094	-.167	-.110	.193	.133	-.030	.107	-.527
-.228	-.308	.119	-.016	-.173	.741 <sup>a</sup>	-.166	-.022	.169	-.023	-.077	.047	.158	-.095	.004	-.103	.026	.069
.229	-.090	-.009	.023	-.081	-.166	.574 <sup>a</sup>	-.131	-.028	.272	-.150	-.360	.125	-.017	-.190	-.111	-.031	-.009
-.172	-.074	.177	.049	-.007	-.022	-.131	.705 <sup>a</sup>	.019	-.296	-.056	.055	-.026	-.298	-.025	.172	.089	.028
.107	-.235	.093	-.075	-.201	.169	-.028	.019	.702 <sup>a</sup>	-.128	-.294	-.141	-.116	-.064	-.031	.097	.033	.195
.167	.051	.120	.155	-.213	-.023	.272	-.296	-.128	.482 <sup>a</sup>	-.006	-.027	.046	-.137	-.248	-.137	-.190	.001
-.121	.219	.022	.061	.094	-.077	-.150	-.056	-.294	-.006	.689 <sup>a</sup>	.004	-.244	-.177	.023	.036	-.153	-.132
.008	-.053	.088	.149	-.167	.047	-.360	.055	-.141	-.027	.004	.701 <sup>a</sup>	-.118	-.219	-.127	.035	.040	.183
-.033	.041	.158	.101	-.110	.158	.125	-.026	-.116	.046	-.244	-.118	.779 <sup>a</sup>	-.055	-.140	-.125	.138	.018
-.079	-.070	-.009	-.146	.193	-.095	-.017	-.298	-.064	-.137	-.177	-.219	-.055	.693 <sup>a</sup>	.085	-.052	.214	-.129
.043	.028	-.383	-.261	.133	.004	-.190	-.025	-.031	-.248	.023	-.127	-.140	.085	.616 <sup>a</sup>	.062	-.234	.042
-.007	-.148	-.192	-.241	-.030	-.103	-.111	.172	.097	-.137	.036	.035	-.125	-.052	.062	.799 <sup>a</sup>	-.085	.090
-.157	-.243	-.049	-.024	.107	.026	-.031	.089	.033	-.190	-.153	.040	.138	.214	-.234	-.085	.788 <sup>a</sup>	-.176
.017	-.338	.025	.030	-.527	.069	-.009	.028	.195	.001	-.132	.183	.018	-.129	.042	.090	-.176	.632 <sup>a</sup>

**KMO and Bartlett's Test**

ser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.680
rtlett's Test of Sphericity    Approx. Chi-Square	330.797
df	153
Sig.	.000

**Component Matrix<sup>a</sup>**

Communalities			Component						
	Initial	Extraction		1	2	3	4	5	6
1	1.000	.734	G1	.434	.086	.497	-.031	.103	.529
3	1.000	.640	G3	.679	.294	.121	-.252	.079	-.092
4	1.000	.641	G4	.698	-.039	-.236	.085	.110	.278
8	1.000	.462	G8	.531	.245	-.042	.035	-.225	-.257
9	1.000	.819	G9	.353	.325	-.057	.549	-.532	-.044
12	1.000	.621	G12	.520	.291	.372	-.332	-.117	-.065
PG9	1.000	.702	PG9	.146	.515	-.362	-.487	-.214	-.031
R1	1.000	.677	R1	-.341	.503	.472	-.033	.218	-.189
R4	1.000	.536	R4	-.362	.568	-.248	.139	-.042	.016
R5	1.000	.814	R5	-.102	.448	.086	.498	.443	-.389
P3	1.000	.654	P3	-.344	.546	.080	.074	.026	.474
P5	1.000	.630	P5	-.318	.568	-.356	-.256	-.115	.023
P7	1.000	.582	P7	-.515	.330	-.118	.244	-.087	.356
P10	1.000	.641	P10	-.264	.619	.375	-.205	.004	-.074
L4	1.000	.720	L4	.402	.356	-.478	.063	.446	.038
L5	1.000	.410	L5	.600	.159	-.130	-.073	-.029	-.051
L7	1.000	.653	L7	.669	.127	-.086	.102	.397	.115
L10	1.000	.649	L10	.553	.217	.234	.384	-.306	.006

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 6 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
.191	.070	.096	-.005	-.199	.802	
.422	-.372	.245	.123	.287	.407	
.606	-.103	.228	-.385	-.030	.248	
.223	-.288	.517	.031	.241	.058	
.051	.164	.885	-.057	.016	-.056	
.095	-.344	.259	.193	.297	.549	
.152	.037	.069	-.013	.819	.035	
-.154	.153	-.087	.778	.054	.119	
.028	.525	.087	.287	.310	-.273	
.326	.129	.166	.709	-.227	-.332	
-.016	.722	-.041	.248	.146	.219	
-.005	.394	-.072	.162	.639	-.187	
-.148	.732	-.021	.086	.035	-.119	
-.188	.208	-.006	.635	.327	.229	
.812	.075	.022	.029	.201	-.114	
.408	-.254	.303	-.108	.218	.168	
.735	-.157	.140	-.024	-.084	.246	
.146	-.065	.732	.026	-.114	.273	

Rotation Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

Iteration converged in 19 iterations.

