

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2000:9).

Berbagai pakar mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. H.Malayu S.P Hasibuan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat..)

2. EdwinB. Flipppo

Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human reasource to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished) Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individuals in the organization).

Dari definisi-definisi tersebut di atas maka secara garis besar dapat dikemukakan bahwa unsur dari manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan orang-orang untuk menjalankan fungsi-fungsi tertentu dalam kaitannya dengan pemanfaatan sumber-sumber fisik dan finansial yang dimiliki organisasi.

2.2 FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni: perencanaan sumber daya manusia, balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia menurut (Mukaram, 2001 : 6-8).

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah proses penentuan jumlah dan mutu / kualifikasi SDM dimasa yang akan datang.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah orang dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada suatu organisasi. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat.

Seleksi adalah proses untuk memilih orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Hasil proses seleksi adalah calon pegawai yang paling memenuhi syarat di antara pelamar.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan unjuk kerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terfokus kepada karyawan yang baru saja direkrut, tetapi pengembangan juga harus mencakup kepada karyawan yang sudah ada. Pelatihan untuk para pegawai yang baru direkrut dikenal dengan istilah *Pre-service* dan untuk karyawan yang sudah lama dikenal dengan istilah *In-service Training*.

4. Balas Jasa

Balas jasa atau kompensasi didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusi mereka terhadap

organisasi. Imbalan itu dapat berupa salah satu atau kombinasi bentuk dibawah ini :

1. Gaji atau upah ; yakni uang yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.
2. Tunjangan dan pelayanan ; yakni imbalan finansial tambahan selain gaji/upah pokok , misalnya cuti, dan asuransi kesehatan.
3. Imbalan non finansial ; misalnya pekerjaan yang menyenangkan atau lingkungan pekerjaan yang nyaman.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari luka luka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

6. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial atau hubungan pekerja mencakup semua praktek yang mengimplementasikan filosofi dan kebijakan suatu organisasi yang berkaitan dengan pekerja.

7. Penelitian Sumber Daya Manusia

Penelitian sumber daya manusia adalah studi yang sistematis tentang sumber daya manusia suatu perusahaan dengan maksud untuk memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi. kegiatan-kegiatan utama

dalam manajemen sumber daya manusia menurut Menurut Cascio (1992) adalah sebagai berikut. (Mukaram, 2001 : 7-8) :

1. Penarikan , yang meliputi aktivitas-aktivitas,

- (1) Mengidentifikasi persyaratan jabatan di dalam sebuah organisasi,
- (2) Menentukan jumlah orang dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan,
- (3) Memberikan peluang yang sama bagi semua kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan.

2. Seleksi, yakni proses pemilihan orang-orang yang paling baik kualifikasinya untuk memegang jabatan atau untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

3. Pemeliharaan, yang meliputi kegiatan-kegiatan

- (1) Pemberian imbalan bagi para karyawan yang telah menjalankan pekerjaannya secara efektif, dan
- (2) penciptaan dan pemeliharaan kondisi kerja yang aman dan sehat.

4. Pengembangan, yakni fungsi yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan aspek aspek lainnya.

5. Penilaian , yang meliputi pengamatan dan evaluasi atas perilaku dan sikap karyawan yang relevan dengan pekerjaan dan unjuk kerja.

6. Penyesuaian , yang mencakup kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk menjaga agar para karyawan mematuhi semua kebijakan sumber daya manusia yang digariskan oleh organisasi.

2.3 KONSEP KONDISI LINGKUNGAN KERJA

2.3.1 Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi lingkungan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (1996:22).

“bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”,

Kondisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (1996:21). didefinisikan “bahwa semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Kemudian Komaruddin (1993:75), menyatakan bahwa kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas. menurut Agus Dharma (1991:105), kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), Kondisi lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Pengertian tersebut dirumuskan berdasarkan pendapat Ernes J. McCormick dan Daniel Ilgen dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), yang mengemukakan bahwa: *“Working condition covers two general categories. The first is the physical environment particularly illumination, thermal condition, and*

noise. Then second is various aspects of time, such as work schedules (hour of work) and rest pauses”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah semua keadaan disekitar atau di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut:

1. kondisi fisik kerja yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, dan ruang gerak yang diperlukan.
2. kondisi psikologis kerja misalnya stres kerja, bosan kerja, letih kerja.
3. kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya satu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/ pegawai diantaranya adalah sebagai berikut (Sedarmayanti; 1996:23):

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.

4. Sirkulasi di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis ditempat kerja.
7. Penerangan/ cahaya di tempat kerja.
8. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja.
9. Kelembaban di tempat kerja.
10. Sirkulasi di tempat kerja.
11. Kebisingan di tempat kerja.
12. Getaran mekanis ditempat kerja.
13. Bau tidak sedap ditempat bekerja.
14. Tata warna di tempat kerja.
15. Dekorasi di tempat kerja.
16. Musik di tempat kerja.
17. Keamanan di tempat kerja.

Hal tersebut hampir senada dengan Agus Ahyari (1993:159), Mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja adalah kegiatan pengaturan lingkungan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Dari ungkapan tersebut Agus Ahyari (1993:159) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu:

1. Pelayanan karyawan, meliputi pelayanan makanan, kesehatan, dan fasilitas.
2. Kondisi fisik kerja, meliputi penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja.
3. Hubungan karyawan (hubungan sosial).

Kemudian menurut Agus Dharma (1991:105), mengemukakan bahwa kondisi kerja meliputi ruangan, peralatan material, hubungan interpersonal (hubungan sosial), struktur organisasi prosedur dan kebijaksanaan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, kondisi sosial kerja, dan kondisi temporer kerja. Uraian dari masing-masing faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik Kerja

Kondisi fisik kerja ini mencakup penerangan (cahaya), suhu udara, suara, warna, dan ruang gerak.

A. Penerangan

Penerangan dalam kondisi kerja adalah cukupnya sinar yang ada dalam ruangan kerja, sehingga karyawan dapat melihat dan mengamati pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga pelaksanaan dan hasil kerja yang diperoleh karyawan lebih baik.

Secara umum penerangan di ruang kerja dapat berasal dari penerangan alami (sinar matahari) dan penerangan buatan (lampu).

Bila ditinjau dari segi biaya, penerangan alami ini akan lebih murah akan tetapi sistem penerangan ini akan dipengaruhi oleh cuaca sehingga tidak sepenuhnya dapat dijadikan sebagai sumber penerangan, dengan demikian selain menggunakan penerangan alami, juga harus dilengkapi dengan sistem penerangan buatan.

Beberapa keuntungan yang akan diperoleh menurut Agus Ahyari (1994:165), dengan sistem penerangan yang tepat antara lain:

- a. Terdapatnya kenaikan tingkat produksi
- b. Adanya perbaikan kualitas pekerjaan para karyawan
- c. Tingkat kecelakaan yang terjadi dapat berkurang
- d. Terdapatnya kemudahan dalam pengawasan dan pengamatan
- e. Peningkatan gairah kerja karyawan
- f. Kerusakan dalam proses akan berkurang
- g. Biaya produksi akan ditekan

B. Suhu Udara

Suhu udara memberikan andil besar terhadap kenyamanan lingkungan kerja. Sebagaimana Agus Ahyari (1994:172), menyatakan bahwa “suhu udara merupakan salah satu kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya sehingga mendapat hasil yang optimal”.

Untuk pengaturan suhu udara yang seimbang menurut Agus Ahryari (1994:172), dapat dilakukan dengan cara:

1. Ventilasi yang cukup pada ruangan, perputaran udara memadai diharapkan dapat terjadi pada masing-masing ruang kerja.
2. Pemasangan kipas angin, diharapkan membantu proses terjadinya perputaran udara yang cukup dalam ruangan kerja.
3. Pemasangan *Air Conditioning* (AC), diharapkan dapat memberikan kesejukan di dalam ruang kerja karyawan dan dapat menghilangkan kelembaban dalam ruang kerja sehingga daya tahan barang dan peralatan menjadi lebih lama.
4. Pemasangan *Humanditer*, diharapkan dapat mengatur suhu udara di dalam ruangan.

C. Suara

Kondisi suara yang dimaksud disini adalah suara yang terdengar di dalam ruangan tempat kerja. Dalam Sedarmayanti (1996:26) disebutkan bahwa salah satu polusi yang sangat mengganggu adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terutama bunyi dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:106) mengungkapkan bahwa “suara yang dirasakan gaduh atau bising oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja”.

Berdasarkan hasil penelitian W.Burns (1979) dan Kryter (1970) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:106) menyimpulkan bahwa karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati dan pupil mata membesar. Sebaliknya dari hasil penelitian Donnerstein dan Wilson (1976), menyimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stress.

a. Warna

Menata warna di tempat kerja perlu di pelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, menurut Sedarmayanti (1996:28) mengungkapkan bahwa “sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia”.

Warna ruangan yang serasi dapat dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini diungkapkan oleh Duane P. Schultz dan Sydney E.

Schultz dalam Anwar Prabu Mangkunegara ⁽²⁴⁾ yang mengemukakan “*color, it has been alleged, can increase production, lower accidents, and error, and raise morale*”. Sebagai contoh, warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga dirasakan seolah-olah menjadi lebih luas.

b. Ruang Gerak

Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan dengan baik, maka setiap karyawan harus disediakan ruangan yang cukup dan memadai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan merasa nyaman dan senang tinggal diruangan kerjanya. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja karyawan. Sebaliknya jika terlalu besar merupakan pemborosan ruangan.

2.3.3 Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan, kelelahan dan stress kerja.

a. Bosan kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Menurut hasil penelitian R.P. Smith dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:108) menyimpulkan bahwa “kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi”

b. Kelelahan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:108) Kelelahan kerja terdiri atas dua macam yaitu kelelahan psikis dan kelelahan fisiologis. Penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

c. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:204) mengemukakan bahwa “prestasi kerja yang stres pada umumnya akan menurun

karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri. Jadi stress harus diatasi sedini mungkin”.

2.3.4 Kondisi Sosial Kerja

Kondisi sosial kerja yang dimaksud adalah hubungan antar individu dalam perusahaan yang meliputi komunikasi ke bawah (*downward communication*), komunikasi ke atas (*upward communication*) dan komunikasi horizontal (*horizontal communication*).

a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah mengalir dari orang pada jenjang hirarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah, bentuk yang paling umum adalah intruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan. Pangewa (2004:272)

Mengemukakan bahwa “dalam banyak organisasi, komunikasi ke bawah sering kali kurang tetap dan kurang teliti”. Ini terlihat dari pernyataan para anggota organisasi atau perusahaan bahwa “kami sama sekali tidak mengerti mengenai mengenai apa yang sebenarnya terjadi”. Keluhan semacam itu menunjukkan komunikasi ke bawah yang kurang tepat dan kebutuhan orang akan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Tidak adanya informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan yang tidak perlu diantara para karyawan.

b. Komunikasi ke atas

Organisasi yang efektif memerlukan komunikasi ke atas yang sama banyaknya dengan kebutuhan akan komunikasi ke bawah. Dalam situasi semacam

itu, pemberi informasi berada dalam jenjang yang lebih rendah dalam organisasi daripada penerima. Menurut Pangewa (2004:273) mengemukakan bahwa “komunikasi ke atas ini sukar dicapai, khususnya dalam organisasi besar, tetapi komunikasi ke

atas yang berhasil baik sering kali diperlukan bagi pembuatan putusan yang sehat”. Beberapa diantara arus komunikasi ke atas yang biasa, adalah kotak saran, pertemuan kelompok, dan prosedur naik banding atau pengaduan. Jika hal-hal ini tidak ada, maka orang akan mencari sesuatu dengan cara apapun juga untuk menyelesaikan diri dengan saluran komunikasi ke atas yang tidak ada. Ini telah terbukti dari munculnya siaran “gelap” dari karyawan di banyak organisasi besar.

c. Komunikasi horizontal

Hal yang sering kali dilupakan dalam desain dari kebudayaan organisasi adalah tersedianya arus komunikasi horizontal. Apabila kepala departemen akunting berkomunikasi dengan kepala departemen SDM, maka arus komunikasi tersebut bersaikat horizontal. Walaupun arus komunikasi vertikal (keatas dan kebawah) merupakan pertimbangan utama dalam desain organisasi, namun organisasi yang efektif memerlukan juga komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal sangat perlu bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian.

Karena mekanisme untuk menjamin komunikasi horizontal biasanya tidak terdapat dalam sebuah organisasi, maka fasilitas tersebut terserah kepada para manajer. Komunikasi dari teman sejawat ke teman sejawat sering kali diperlukan

untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

2.3.5 Kondisi Temporer Kerja

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja, dan perubahan pergantian (*shiff*) kerja.

a. Waktu Jumlah Jam Kerja

Waktu jumlah jam kerja yang dimaksud adalah lamanya jam kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan di mana mereka bekerja.

Dalam kebijakan kepegawaian di Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Karyawan dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, karyawan yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (*visible underemployed*).

b. Waktu Istirahat Kerja

diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi dan efisiensi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Janaro, Bechtold dan Klipperl dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:110) yang mengemukakan "*potensial benefits of formal rest periods are increased morale and production as well as reduced fatigue and boredom. This is another example of how a decrease in working time can result in an increase in efficiency*".

2.4 KONSEP KEPUASAN KERJA

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2005:110) menyatakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan (2003:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kemudian T. Hani Handoko (1999:193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan Sondang P. Siagian (2001:295) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Anwar Prabu Mangkunegara (2001:117) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hoppeck dalam As'ad (2002:104) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Gibson, Ivancevich, Donnelly dalam Agus Dharma (1996:67) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan

kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja, seperti upah, kesempatan promosi, penyelia (supervisi) dan rekan kerja, kepuasan kerja juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisi, kebijaksanaan dan prosedur, kondisi kerja dan tunjangan.

Lain halnya dengan pendapat Suwatno (2001:187) yang mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada setiap individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan merupakan suatu konsep yang *multifaceted* (banyak dimensi) ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah "*mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*".

Mentality Challenging (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Equitable rewards (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

Supportive working (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman.

Supportive colleagues (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Menurut Gilmer yang dikutip oleh As'ad (2002:114) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji atau upah.
4. Perusahaan dan manajemen.
5. Pengawasan (supervisi).
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan.
7. Kondisi kerja.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
9. Komunikasi.
10. Fasilitas.

Anwar Prabu Mangkunegara (2004:120) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

As'ad Mohammad(2002:115), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan pegawai meliputi: minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja dan sikap kerja.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai dengan atasan maupun antara pegawai yang berbeda jenis dan unit kerjanya.
3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan pekerjaan dengan pegawai meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu.
4. Faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai yang meliputi: gaji, jaminan sosial, tunjangan.

Malayu S. P Hasibuan (2002:203), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari berbagai pendapat yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut, yaitu: faktor finansial meliputi sistem gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi. Faktor psikologis meliputi: ketentraman kerja, bakat. Faktor sosial meliputi faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial. Faktor fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan.

2.4.3 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104), dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior Personnel Psychology* teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*).

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik (1958). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959), berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang

terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Satisfier (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (hygiene factors) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

3. Expectancy Theory

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Valensi lebih mengutamakan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil.

Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan.

Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.5 KINERJA

2.5.1 Pengertian kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan berbagai usaha dari setiap personil yang ada didalamnya, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka diperlukan pemanfaatan sumber daya, baik manusia maupun non-manusia. Sumber daya manusia dikatakan bermanfaat apabila berperilaku menguntungkan bagi perusahaan, dan dikatakan tidak bermanfaat apabila berperilaku merugikan perusahaan. Perilaku karyawan itu disebut kinerja, karena kinerja pada dasarnya merupakan perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang dimainkannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. bahwa 'kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat, kualitas, kecepatan dan jumlah'. menurut Malayu S.P. Hasibuan(2002:94), pengertian kinerja adalah "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu".

Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan

perusahaan. Karena itu setiap perusahaan sebagai sebuah organisasi harus memiliki kejelasan misi, strategi dan tujuan. Bila arah keseluruhan perusahaan jelas maka dapat ditentukan *output* yang harus dicapai oleh setiap bagian dari perusahaan, termasuk penentuan departemen, seksi dan individu serta proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Misi dan tujuan perusahaan akan menentukan pokok-pokok tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Misi diuraikan menjadi sejumlah tujuan yang membentuk dasar strategi dan kebijakan organisasi secara keseluruhan. Strategi akan menentukan tujuan berbagai bagian dalam perusahaan, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

“Dengan strategi pula jenis pekerjaan di setiap bagian perusahaan dilakukan untuk mencapai tingkat *output* tertentu. Karena kadang kala *output* sulit di ukur, maka harus ada satuan nilai yang dapat dijadikan pedoman” (Sukmana, 2007), sehingga para manajer dapat menentukan target tertentu yang harus dicapai oleh pejabat di masing-masing posisi dan mendorong pengembangan rencana kerja. Maka berdasarkan hal di atas, suatu manajemen kinerja harus dilakukan, dikarenakan manajemen kinerja merupakan peranan manajer yang paling penting dalam suatu perusahaan. Bagi suatu perusahaan, kinerja yang efektif merupakan *output* yang bisa disesuaikan dengan target, meskipun biasanya terjadi perubahan dalam jumlah pekerja maupun produktivitasnya.

Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor ini, maka semakin besarlah kinerja karyawan tersebut. Anwar Prabu M. (2004:67) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Senada dengan pengertian di atas, Sjafriz Mangkuprawira (2007), mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata “*performance*”, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Kanada (1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*) (<http://ronawajah.wordpress.com>).

Sementara itu, Veithzal Rivai yang dikutip Mangkuprawira mengemukakan bahwa 'Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan'.

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (<http://ronawajah.wordpress.com>).

Menurut beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama jangka waktu tertentu.

2.5.2 Kriteria Penilaian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan indikator terhadap potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dengan melihat berbagai hal.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:94), terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja, yaitu:

1. Kesetiaan

Dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Menilai hasil kinerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian, baik dari dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreatifitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, dan berpenampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

9. Prakarsa

Menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapat kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan/keterampilan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya. Selanjutnya menurut Robert Bacal yang dialih bahasakan Oleh Surya Dharma dan Irawan

(2002:118), kriteria yang dipakai untuk menilai karyawan adalah sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
2. Menunjukkan inisiatif dan kreativitas.
3. Berinteraksi dengan klien secara sopan dan konstruktif.
4. Menunjukkan tingkat organisasi yang tinggi.
5. Memenuhi atau melampaui target.

Dari dua pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang baik dibutuhkan suatu potensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan tersebut dapat diukur dalam beberapa hal, yaitu:

1. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai peraturan dan instruksi yang diperintahkan.
2. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas, cara berfikir, serta mengambil keputusan dalam suatu permasalahan sehingga mampu menghasilkan sesuatu yang lebih berguna dalam perusahaan.
3. Kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan baik, sehingga mampu menciptakan suatu hal yang baik pula.
4. Kemampuan karyawan dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya baik itu kualitas maupun kuantitasnya.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sebagai ungkapan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. “Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non-fisik sangat mempengaruhi”. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non-fisik. Baik tidaknya seorang Tenaga kerja memiliki kinerja ditentukan oleh beberapa hal, seperti yang dikemukakan J.Simanjuntak(1983:26), bahwa Faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang adalah pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat pendidikan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Selanjutnya Agus Dharma (1999:9-11), mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem, prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.

4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu; kemauan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sistem organisasi dan sumber daya organisasi, serta lingkungan kerja karyawan baik itu internal maupun eksternal. Ketiga hal tersebut mempunyai hubungan atau keterkaitan yang erat sehingga dapat tercipta suatu kinerja karyawan yang baik.

2.6 PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN

Seperti telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja seseorang akan berhubungan dengan apa yang dihasilkannya selama bekerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, organisasi harus menjamin terpilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja guna mendukung eksistensi dan daya tarik perusahaan adalah lingkungan dan kepuasan kerja.

Baik tidaknya seorang karyawan memiliki kinerja ditentukan oleh beberapa hal, seperti yang dikemukakan Simanjuntak (1983:26) bahwa Faktor yang besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang adalah pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi, kesehatan, tingkat pendidikan, jaminan sosial, lingkungan, iklim kerja, hubungan industrial,

teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi, dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (1996:22), bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai.

Selanjutnya S.P Hasibuan (2003:203), mengemukakan bahwa “suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan”. Hal tersebut senada dengan ungkapan T.M. Frasher (1985:57), bahwa “perasaan puas salah satunya dipengaruhi oleh adanya keamanan kerja dan kondisi kerja yang menarik”.

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Teori kepuasan dari Frederick Herzberg yang dikenal dengan teori dua faktor (*two factor theory*) menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipuaskan. Kebutuhan-kebutuhan ini terbagi dalam dua kategori yaitu faktor *motivators* dan faktor *hygiene*. Kemudian Stephen Robin⁽⁵⁶⁾, mengemukakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah rekan kerja (*Supportive colleagues*) dan lingkungan kerja yang mendukung (*supportive working*), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli sebagaimana diungkapkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

2.7 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya adalah (Suharsimi, 2002:12):

1. Tes

Tes adalah serentetan pertanyaan atau latihan serta alat lain yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan inteligensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Dalam menggunakan metode tes, peneliti menggunakan *instrument* berupa tes atau soal-soal tes. Soal tes terdiri dari banyak butir tes (item) yang masing-masing mengukur satu jenis variabel.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

3. *Interview*

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. *Interview* digunakan oleh peneliti untuk menilai

keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang murid, orang tua, pendidikan, dll.

4. Observasi

Observasi atau yang disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra.

5. Skala Bertingkat atau *Rating Scale*

Skala bertingkat adalah suatu ukuran subjektif yang dibuat berskala. Walaupun bertingkat ini memberikan data yang kasar, tetapi cukup memberikan informasi tertentu. Instrumen ini dapat dengan mudah memberikan gambaran penampilan, terutama penampilan di dalam orang menjalankan tugas, yang menunjukkan frekuensi munculnya sifat-sifat.

6. Dokumentasi

Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dsb.

2.8 SKALA PENGUKURAN

Maksud dari skala pengukuran ini untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian berikutnya (Riduwan & Engkos, 2007:17).

Jenis-jenis skala pengukuran terbagi menjadi 4 (empat):

1. Skala Nominal

Skala nominal merupakan skala yang paling lemah, dalam skala ini tidak ada asumsi tentang jarak maupun urutan antar kategori-kategori. Tetapi hanya sekedar label atau kode. Skala ini membedakan suatu peristiwa dengan peristiwa yang lain berdasarkan nama atau label. Misalnya jenis kelamin, pekerjaan, agama, dll.

2. Skala Ordinal

Skala ordinal merupakan skala yang mencakup skala nominal ditambah suatu urutan atau jenjang, yang mengikuti suatu kategori tertentu, sehingga diperoleh peringkat atau rangking. Dalam skala ini hanya diketahui tingkatan yang satu lebih tinggi atau rendah dari tingkatan yang lain. Misalnya Kepuasan Konsumen, dapat dikategorikan dari sangat puas sampai sangat tidak puas dengan menggunakan angka 1 sampai 5.

3. Skala Interval

Skala interval sama dengan skala ordinal namun peringkat antara satu kategori dengan kategori yang lain mempunyai arti. Dalam skala ini perbandingan nilai antara jarak satu data dengan data yang lain adalah sama.

Misalnya nilai mahasiswa 100 sampai 81 adalah A, 80 sampai 61 adalah B, dan seterusnya.

4. Skala Rasio

Skala rasio merupakan pengukuran yang paling tinggi, skala ini mencerminkan jumlah-jumlah yang sebenarnya dari suatu variabel. Contohnya adalah ukuran-ukuran dimensi fisik seperti berat, tinggi, jarak, dan luas.

Dalam riset pemasaran misalnya volume penjualan, jumlah biaya promosi, dan jumlah pengunjung.

2.9 PENENTUAN ALAT UKUR YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN

Dengan perkembangan ilmu sosiologi dan psikologi, maka *instrument* penelitian akan lebih menekankan pada pengukuran sikap yang menggunakan skala sikap. Berbagai skala sikap yang sering digunakan antara lain (Riduwan & Engkos, 2007:19):

1. Skala *Likert*

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut: Sangat Setuju (1), Setuju (2), Netral (3), Tidak Setuju (4), Sangat Tidak setuju (5).

2. Skala *Guttman*

Skala Guttman merupakan skala kumulatif.

Jika seseorang menyisakan pertanyaan yang berbobot lebih berat, ia akan mengiyakan pertanyaan yang kurang berbobot lainnya. Skala ini digunakan untuk jawaban yang bersifat jelas dan konsisten. Misalnya: Yakin – Tidak Yakin, Ya – Tidak, Benar – Salah, dll.

3. Skala *Diferensial Semantik*

Skala *Diferensial Semantik* atau skala perbedaan semantik berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub), seperti: panas – dingin, populer – tidak populer, dll.

4. Skala Rating

Data yang diperoleh Skala *Likert*, Skala *Guttman*, dan Skala *Diferensial Semantik* adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, sedangkan Skala Rating yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dengan demikian bentuk Skala Rating lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja, tetapi untuk mengukur persepsi responden gejala atau fenomena lainnya.

5. Skala *Thurstone*

Skala *Thurstone* meminta responden untuk memilih pertanyaan yang ia setuju dari beberapa pernyataan yang menyajikan pandangan yang berbeda-beda. Pada umumnya setiap item mempunyai asosiasi nilai antara 1 sampai dengan 10, tetapi nilai-nilainya tidak diketahui oleh responden. Pemberian nilai ini berdasarkan jumlah tertentu pernyataan yang dipilih oleh responden mengenai angket tersebut. (Riduwan & Engkos, 2007:29):

2.10 POPULASI DAN SAMPEL

2.10.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2001:55)

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu.

Misalnya akan melakukan penelitian di lembaga X, maka lembaga X ini merupakan populasi. Lembaga X mempunyai sejumlah orang/subjek dan objek yang lain. Hal ini berarti populasi dalam arti jumlah/kuantitas. Tetapi lembaga X juga mempunyai karakteristik orang-orangnya, misalnya motivasi kerjanya, disiplin kerja, kepemimpinan, iklim organisasi, dan lain-lain, dan juga mempunyai karakteristik objek yang lain, misalnya kebijakan, prosedur kerja, tata ruang, produk yang dihasilkan, dan lain-lain. Yang terakhir berarti populasi dalam arti karakteristik.

2.10.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2001:56),

Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

A. Teknik Pengambilan Sampel.

Pada perinsipnya ada dua macam sampel teknik sampel yang lazim digunakan dalam penelitian, Yaitu:

1. Dengan teknik Penarikan Probalbilias Sampel (probability Sampling)
2. Penarikan Sampel dengan Teknik Non Probalitas (NonProbability Sampling)

1. Probability Sampling

Probability adalah pengambilan sampel secara acak (Radom) dengan memberikan peluang yang sama seluruh populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Adapun teknik sampel ini meliputi, sebagai berikut:

- a. Pengambilan sampel acak atau radom sederhana (simple radom sampling) pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau radom dari populasi, yang memungkinkan setiap individu berpeluang untuk menjadi sampel penelitian, dengan cara melalui individu. Persampelan ini di lakukan karena populasi di anggap seragam (homogen).
- b. Pengambilan sampel acak Berstrata (Stratified Radom Sampling)

Sampel ini di gunakan apabila populasi mempunyai beraneka ragam (heterohen) terdiri dari berbagai golongan, lapisan, atau berstrata secara Profesional hanya dengan Radom sederhana dan sistematis kemungkinan terpilih menjadi sampel pada penelitian ini di gunakan teknik pengambilan

stratified random sampling yaitu suatu metode pengambilan sampel, dimana sampel penelitian atau responden ditentukan menggunakan strata keluarga.

- c. Pengambilan sampel menurut area / daerah sederhana (simple Cluster Sampling) teknik ini digunakan oleh peneliti untuk menentukan sampel bila obyek penelitian membagi populasi ke wilayah-wilayah atau klaster tersebut.

2. Nonprobability Sampling

Nonprobability sampling merupakan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama wakil populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian, atau pengambilan sampel yang dipilih dengan non random, biasanya disebut dengan sampel tetap (Fixed). Adapun teknik pesampelan yang selalu digunakan adalah:

- a. Pengambilan sampel sistematis (Systematic Sampling).

Pesampelan ini dilakukan dengan sistematis berdasarkan nomor urutan populasi.

- b. Pengambilan sampel Tujuan (Purposive Sampling)

Pengambilan sampel berdasarkan penilaian subyektif peneliti berdasarkan pada karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya dengan perhitungan tertentu.

- c. Pengambilan Sampel Quota(Quota Sampling).

Pengambilan sampel dari populasi sekedar memenuhi jumlah quota yang telah ditentukan oleh peneliti yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

B. Ukuran Pengambilan Sampel Peneliti.

Besar kecil sampel peneliti tergantung kepada peneliti menduga ukuran atau parameter populasi dan tujuan penelitian. Maknanya semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaiknya apabila semakin kecil peluang kesalahan generalisasi, dan sebaliknya apabila semakin kecil sampel dari populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan secara umum), (Sugiyono, 2001:55)

Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam sugiyono . ukuran sampel untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 50 orang.
2. Apabila sampel didasarkan dari kategori seperti pria-wanita, kota, desa, maka jumlah anggota setiap kategori minimal 30 orang.

2.11 ANALISIS REGRESI

Regresi adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Regresi dapat juga diartikan sebagai usaha memperkirakan perubahan di masa yang akan datang. Jadi, regresi mengemukakan tentang keingintahuan apa yang terjadi di masa depan untuk memberikan kontribusi menentukan keputusan yang terbaik.

Asumsi-asumsi model regresi terpusat pada :

1. Data yang dianalisis jenis data interval dan ratio
2. Data yang dipilih secara acak (random)

3. Data yang dihubungkan berdistribusi normal
4. Data yang dihubungkan berpola linier
5. Dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. (Riduwan & Engkos, 2007:4).

Ada beberapa pola persamaan regresi dengan satu variabel bebas yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi, di antaranya:

1. Linier dengan persamaan: $\hat{Y} = a + bX$
2. Parabola dengan persamaan: $\hat{Y} = a + bX + cX^2$
3. Hiperbola dengan persamaan: $\hat{Y} = 1/(a+bX)$
4. Fungsi pangkat tiga dengan persamaan: $\hat{Y} = a + bX + cX^2 + dX^3$
5. Eksponensial: $\hat{Y} = a \times bX$
6. Geometri: $\hat{Y} = a (X)^b$

Sedangkan regresi dengan variabel bebas lebih dari satu sampai saat ini baru dikembangkan dengan model linier yang rumus persamaannya: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_iX_i$, dimana jumlah variabel bebas sebanyak i . (Agus Irianto, 2006:156)

2.11.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Persamaan regresi dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX \dots \dots \dots (2.1)$$

Keterangan :

\hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Nilai a maupun b dapat dihitung melalui rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (2.2)$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \dots\dots\dots (2.3)$$

2.11.2 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Langkah-langkah pengujian signifikansi koefisien regresi:

1. Penyusunan hipotesis; hal yang perlu diingat di sini adalah pengujiannya merupakan pengujian kecocokan alpha dan beta.
2. Mencari standard error koefisien regresi, yang dapat dihitung melalui perhitungan *variance*/ variasi yang dihitung dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2 - \frac{(n\sum XY - \sum X\sum Y)^2}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}}{(n-2)\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}} \dots\dots\dots (2.4)$$

3. Pengujian signifikansi dengan t tes. Koefisien regresi b nilai t, dengan rumus:

$$t = (b - \beta) / \sigma \dots\dots\dots (2.5)$$

4. Perhitungan interval kepercayaan ramalan, guna mengetahui besar kecilnya simpangan.

Pengujian hipotesis dalam regresi bisa melalui analisis variansi (*variance*), yaitu dengan mendasarkan pengujian pada sumber-sumber variansi:

1. Regresi a dengan derajat kebebasan 1.
2. Regresi b/a dengan derajat kebebasan 1.
3. Sisa dengan derajat kebebasan $n-2$.

(Agus Irianto, 2006:189)

2.11.3 Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. (Sugiyono, 2005:250),

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2 \dots \dots \dots (2.6)$$

Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (2.7)$$

Persamaan regresi untuk n prediktor adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 - b_2X_2 + \dots + b_nX_n \dots \dots \dots (2.8)$$

Beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam regresi ganda adalah:

1. Sampel harus diambil secara acak (random) dari populasi yang berdistribusi normal.
2. Oleh karena sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal, maka sampel juga harus berdistribusi normal. Normalitas dapat diatasi dengan mengambil sampel banyak.

3. Data variabel terikat harus berskala interval atau skala ratio, sedangkan skala untuk variabel bebas tidak harus interval atau ratio tetapi bisa juga untuk data yang berskala lebih rendah.
4. Antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan secara teoritis, dan melalui perhitungan korelasi sederhana dapat diuji signifikansi hubungan tersebut. Jika ternyata antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak mempunyai hubungan sederhana yang signifikan maka korelasi ganda pun tidak akan signifikan.
5. Persamaan regresinya harus linier. Mengingat pengujian linieritas untuk regresi ganda sukar dilakukan maka sejauh ini linieritas untuk regresi ganda hanya diasumsikan. Oleh karena itu, perlu tindakan hati-hati dalam melakukan deskripsi atas hasil analisisnya karena semua perhitungan didasarkan pada asumsi, dan tidak dilakukan pengujian tentang linieritas. (Agus Irianto, 2006:212)

2.11.4 Signifikansi Koefisien Regresi Ganda

Sebelum kita menguji signifikansi koefisien regresi terlebih dulu menguji signifikansi persamaan regresi. Pengujian di sini kita dasarkan pada asumsi bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh adalah linier. Asumsi ini digunakan karena keterbatasan kemampuan melakukan pengujian linieritas pada regresi ganda (lebih-lebih jika melibatkan X lebih dari 2).

Oleh Karena itu, pengujiannya bisa dihitung dari nilai simpangan masing-masing variabel dengan masing-masing rata-ratanya. (Agus Irianto, 2006:201),

Sum of Squares b/a dihitung dengan rumus:

$$SS_{b/a} = b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y + b_3 \Sigma x_3 y \dots + b_k \Sigma x_k y \dots \dots \dots (2.9)$$

Sedangkan derajat kebebasannya adalah k (banyaknya variabel bebas), sehingga

means squares b/a yang merupakan hasil bagi SS dengan derajat kebebasannya adalah:

$$MS_{b/a} = SS_{b/a} : k \dots \dots \dots (2.10)$$

Sum of squares sisa dihitung dengan rumus:

$$SS_{\text{sisa}} = \sum (Y - \hat{Y})^2 \dots \dots \dots (2.11)$$

Di mana:

Derajat kebebasan sisa sebesar $n - k - 1$

Dengan demikian *means squares* sisa adalah:

$$MS_{\text{sisa}} = SS_{\text{sisa}} : (n - k - 1) \dots \dots \dots (2.12)$$

Setelah masing-masing *means squares* yang dibutuhkan dalam perhitungan F tes diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai F, sedangkan F hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F = MS_{b/a} : MS_{\text{sisa}} \dots \dots \dots (2.13)$$

Untuk menghitung nilai t dapat menggunakan rumus:

$$t_k = \frac{b_k}{S_{bk}} \dots \dots \dots (2.14)$$

Keterangan:

b_k = koefisien regresi ke k

S_{bk} = simpangan baku koefisien b yang ke k

Simpangan baku koefisien b dapat dihitung dengan rumus:

$$S_{bk} = \sqrt{\frac{S_{y.123\dots k}}{(\sum X_k^2) - (1 - R_1^2)}} \dots \dots \dots (2.15)$$

Keterangan:

$$x_k^2 = (X_k - \bar{X}_k)^2$$

R_i^2 = korelasi antara X_k dengan variabel bebas lainnya

2.12 ANALISIS JALUR

Analisis jalur yang dikenal dengan *Path Analysis* dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright.

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). (Riduwan & Engkos, 2007:1)

Manfaat model *path analysis* adalah untuk :

1. Penjelasan (explanation) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai bebas (X), dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif.
3. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh *dominant* terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
4. Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

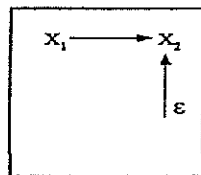
Asumsi yang mendasari *path analysis* adalah sebagai berikut :

1. Pada model *path analysis*, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukuran interval dan ratio.
4. Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
5. *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan *reliable*) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.
6. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

2.12.1 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Pada saat melakukan analisis jalur, disarankan untuk terlebih dahulu menggambarkan secara diagramatik struktur hubungan kasual antara variabel penyebab dengan variabel akibat.

Diagram ini disebut Jalur (*Path Diagram*) dan bentuknya ditentukan oleh proposisi teoritik yang berasal dari kerangka pikir tertentu.



Gambar 2.1 Diagram Jalur yang Menyatakan Hubungan Kausal dari X_1 Sebagai Variabel *Exsogenus*, ke X_2 Sebagai Variabel *Endogermus*

Sumber: Sitepu, Nirwana (1994), *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

Keterangan:

X_1 = Variabel Eksogenus (*Exsogenus Variable*), variabel penyebab

X_2 = Variabel Endogenus (*Endogenous Variable*), variabel akibat

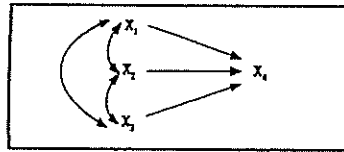
ε = Variabel Residu (*Residual Variable*), merupakan gabungan dari:

1. Variabel lain diluar X_1 , yang mungkin mempengaruhi X_2 dan telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak dimasukkan kedalam model.
2. Variabel lain diluar X_1 , yang mungkin mempengaruhi X_2 tetapi belum teridentifikasi oleh teori.
3. Kekeliruan pengukuran (*Error of Measurement*).
4. Komponen yang sifatnya tidak menentu (*Random Component*).

Gambar 2.1 menyatakan bahwa X_2 dipengaruhi secara langsung oleh X_1 , tetapi diluar X_1 masih banyak penyebab lain yang dalam penelitian tidak diukur. Penyebab-penyebab lain itu dinyatakan oleh ε . Gambar 2.1 adalah diagram jalur yang paling sederhana, yang dinyatakan oleh persamaan: (Sitepu, 1994: 4)

$$X_2 = \rho_{x_2x_1} + \varepsilon \dots\dots\dots(2.16)$$

Anak panah satu arah menggambarkan pengaruh langsung dari variabel eksogenus terhadap variabel endogenus. (Sitepu, 1994)



Gambar 2.2 Diagram Jalur yang Menyatakan Hubungan Kausal dari X_1, X_2, X_3 , ke X_4

Sumber: Sitepu, Nirwana (1994). *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

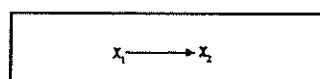
Gambar 2.2 menyatakan bahwa hubungan antara X_1 dengan X_4 , X_2 dengan X_4 , dan X_3 dengan X_4 adalah hubungan kausal, sedangkan hubungan antara X_1 dengan X_2 , X_2 dengan X_3 , dan X_1 dengan X_3 masing-masing adalah hubungan korelasional.

Bentuk persamaan untuk diagram jalur pada gambar 2.2 adalah sebagai berikut: (Sitepu, 1994 : 5)

$$X_4 = \rho_{x_1x_4}x_1 + \rho_{x_2x_4}x_2 + \rho_{x_3x_4}x_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (2.17)$$

Pada saat menggambarkan diagram jalur ada beberapa perjanjian diantaranya adalah:

1. Hubungan antara variabel diagram oleh anak panah yang bisa berkepala tunggal (\rightarrow) atau *Single Headed Arrow*, ada juga yang berkepala dua (\leftrightarrow) atau *Double Headed Arrow*.
2. Panah yang berkepala satu menunjukkan pengaruh. Jika terdapat dua buah variabel X_1 dan X_2 dan menurut teori X_1 mempengaruhi X_2 maka hubungan dapat digambarkan seperti dibawah ini:

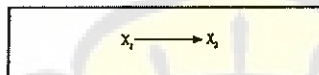


Gambar 2.3 Pengaruh X_1 Terhadap X_2

Sumber: Sitepu, Nirwana (1994), *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

Variabel yang digambarkan pada ujung panah merupakan variabel akibat, sedangkan variabel yang pertama digambarkan disebut variabel penyebab.

3. Hubungan sebab akibat merupakan hubungan yang mengikuti hubungan asimetrik, tetapi ada dua kemungkinan bahwa hubungan kausal itu menggambarkan hubungan timbal balik. Sehingga bila terdapat variabel X_1 dan X_2 , dimana X_1 bisa mempengaruhi X_2 , atau sebaliknya X_2 bisa mempengaruhi X_1 , maka hubungan dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 2.4 Hubungan Timbal Balik Antara X_1 dan X_2

Sumber: Sitepu, Nirwana (1994), *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

4. Bisa terjadi hubungan antara X_1 dan X_2 merupakan hubungan korelatif, keadaan seperti ini panahnya berkepala dua seperti digambarkan dibawah ini:



Gambar 2.5 Hubungan Korelatif Antar X_1 dan X_2

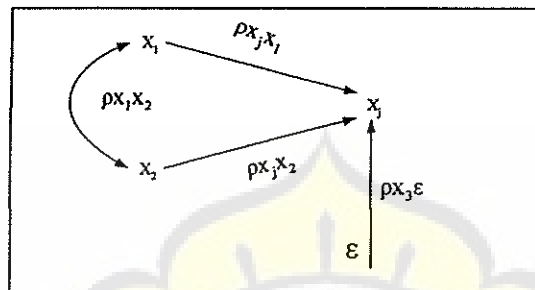
Sumber: Sitepu, Nirwana (1994), *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

5. Dalam dunia nyata tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni artinya bahwa suatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya tidak

bisa digambarkan (tidak dapat diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan ε .

2.12.2 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab ke variabel akibat disebut dengan Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan dapat disimbolkan dengan $\rho_{X_1 X_2}$.



Gambar 2.6 Hubungan Kausal dari X_1 dan X_2 ke X_j

Sumber: Sitepu, Nirwana (1994), *Analisis Jalur*, UNPAD, Bandung

Gambar 2.6 anak panah yang digunakan menunjukkan satu arah dari variabel penyebab ke variabel akibat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara X_1 dan X_j , hubungan X_2 dengan X_j merupakan hubungan sebab akibat.

Besarnya pengaruh X_1 terhadap X_j dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur yaitu $\rho_{X_j X_1}$. Pengaruh X_1 terhadap X_j dinyatakan dengan $\rho_{X_j X_1}$, sedangkan pengaruh X_2 terhadap X_j dinyatakan dengan $\rho_{X_j X_2}$. Pengaruh X_1 dan X_2 dinyatakan dengan $\rho_{X_1 X_2}$. Pengaruh-pengaruh variabel lain diluar X_1 dan X_2 terhadap X_j adalah $\rho_{X_j \varepsilon}$.

2.12.3 Menghitung Koefisien Jalur

Untuk model Struktural Rekursif (model yang tidak melibatkan arah pengaruh yang timbal balik). Perhitungan yang koefisien jalur bisa dilakukan melalui metode kuadrat terkecil (*Least Squares*) yang telah kita ketahui dalam analisis regresi.

Langkah-langkah yang disarankan untuk menghitung koefisien jalur adalah sebagai berikut (Sitepu, 1994) :

1. Gambarkan dengan jelas diagram jalur yang mencerminkan proposisi hipotetik yang diajukan, lengkap dengan persamaan strukturalnya. Hipotetik penelitian harus dapat diterjemahkan dengan baik sehingga bisa tampak jelas variabel apa saja yang merupakan variabel *eksogenus* dan variabel mana yang merupakan variabel *endogenus*.
2. Hitung matriks korelasi antara variabel

$$R = \begin{bmatrix} x_1 & x_2 & \dots & x_u \\ 1 & rx_{1x_2} & \dots & rx_{1x_u} \\ & 1 & \dots & rx_{2x_u} \\ & & \ddots & \\ & & & 1 \end{bmatrix}$$

$$rx_{1x_2} = \frac{n \sum_{h=1}^n x_{1h} x_{2h} - \sum_{h=1}^n x_{1h} \sum_{h=1}^n x_{2h}}{\sqrt{\left[n \sum_{h=1}^n x_{1h}^2 \left(n \sum_{h=1}^n x_{2h}^2 \right) \right]}} \dots \dots \dots (2.18)$$

3. Identifikasikan sub struktur dan persamaan yang akan dihitung koefisien jalurnya. Misal dalam sub struktur yang telah kita identifikasikan terdapat k buah variabel *eksogenus* dan sebuah variabel *endogenus* X_u yang dinyatakan oleh persamaan berikut:

$$x_u = \rho_{x_u x_1} + \rho_{x_u x_2} + \dots + \rho_{x_u x_k} + \varepsilon \quad \dots\dots\dots (2.19)$$

Hitung matriks korelasi antar variabel *eksogen* yang menyusun struktur tersebut.

$$R_I = \begin{bmatrix} x_1 & x_2 & \dots & x_k \\ 1 & r_{x_1 x_2} & \dots & r_{x_1 x_k} \\ & 1 & \dots & r_{x_2 x_k} \\ & & & \vdots \\ & & & 1 \end{bmatrix} \quad \dots\dots\dots (2.20)$$

4. Hitung matriks invers R_I^{-1}

$$R_I^{-1} = \begin{bmatrix} x_1 & x_2 & \dots & x_k \\ c_{11} & c_{12} & \dots & c_{1k} \\ & c_{22} & \dots & c_{2k} \\ & & & \vdots \\ & & & c_{kk} \end{bmatrix} \quad \dots\dots\dots (2.21)$$

5. Hitung semua koefisien jalurnya ρ_{YX_1}

$$\begin{bmatrix} \rho_{x_u x_1} \\ \rho_{x_u x_2} \\ \vdots \\ \rho_{x_u x_n} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} c_{11} & c_{12} & \dots & c_{1k} \\ & c_{22} & \dots & c_{2k} \\ & & & \vdots \\ & & & c_{kk} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \vdots \\ r_{x_u x_n} \end{bmatrix} \quad \dots\dots\dots (2.22)$$

6. Hitung $R^2 X_u (X_1, X_2, \dots, X_k)$, yaitu koefisien yang menyatakan total dari X_1, X_2, \dots, X_k terhadap X_u (dalam analisis regresi disebut koefisien *determinasi multiple* dengan menggunakan rumus:

$$R^2 X_u (X_1, X_2, \dots, X_k) = [\rho_{x_u x_1} \quad \rho_{x_u x_2} \quad \dots \quad \rho_{x_u x_k}] \begin{bmatrix} r_{x_u x_1} \\ r_{x_u x_2} \\ \vdots \\ r_{x_u x_k} \end{bmatrix} \quad \dots\dots\dots (2.23)$$

7. Hitung $\rho_{x_u \varepsilon}$

$$\rho_{x_u \varepsilon} = \sqrt{1 - R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k)} \quad \dots\dots\dots (2.24)$$

8. Pengujian statistik secara keseluruhan (Uji-F)

$$F = \frac{(n-k-1)R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k)}{k(1-R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k))} \quad \dots\dots\dots (2.25)$$

9. Pengujian statistik menggunakan *Theory Trimming*

$$t = \frac{\rho_{x_u x_k}}{\sqrt{\frac{(1-R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k))C_{11}}{(n-k-1)}}} \quad \dots\dots\dots (2.26)$$

K = banyaknya variabel *eksogenus* dalam sub struktur yang diuji

t = mengikuti distribusi *t-student* dengan derajat bebas (n-k-1)

10. Statistik Uji

$$t = \frac{\rho_{x_u x_k}}{\sqrt{\frac{(1-R^2 X_u(X_1, X_2, \dots, X_k))(C_{11} + C_{11} - 2C_{12})C_{11}}{(n-k-1)}}} \quad \dots\dots\dots (2.27)$$