



TUGAS AKHIR – VS180603

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN
DI PABRIK KARUNG ROSELLA BARU
MOJOKERTO**

Yulinda Riska Nurfutomo
NRP 10611600000002

Pembimbing
Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Program Studi Diploma III
Departemen Statistika Bisnis
Fakultas Vokasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2019



TUGAS AKHIR – VS180603

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN
DI PABRIK KARUNG ROSELLA BARU
MOJOKERTO**

Yulinda Riska Nurfutomo
NRP 10611600000002

Pembimbing
Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Program Studi Diploma III
Departemen Statistika Bisnis
Fakultas Vokasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2019



FINAL PROJECT - VS180603

**ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION
LEVELS IN PABRIK KARUNG ROSELLA
BARU MOJOKERTO**

Yulinda Riska Nurfutomo
NRP 10611600000002

Supervisor
Dra. Destri Susilaningrum, M.Si.

Program Study of Diploma III
Business Statistics Department
Faculty of Vocational
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2019

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI
PABRIK KARUNG ROSELLA BARU MOJOKERTO**

TUGAS AKHIR

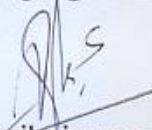
Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Ahli Madya pada
Departemen Statistika Bisnis
Fakultas Vokasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

YULINDA RISKA NURUFUTOMO
NRP 10611600000002

SURABAYA, 25 JUNI 2019

Menyetujui,
Pembimbing Tugas Akhir



Dra. Destri Susilaningrum, M.Si.
NIP. 19601213 198601 2 001

Mengetahui,
Kepala Departemen Statistika Bisnis
Fakultas Vokasi ITS



Dr. Wahyu Wibowo, S.Si, M.Si.
NIP. 19740328 199802 1 001

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI PABRIK KARUNG ROSELLA BARU MOJOKERTO

Nama Mahasiswa : Yulinda Riska Nurfutomo
NRP : 1061160000002
Program : Diploma III
Departemen : Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS
Dosen : Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Abstrak

Pabrik Karung Rosella Baru merupakan perusahaan Persero di bawah naungan PT. PN XI, dimana perusahaan memiliki visi dan budaya mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan mampu memotivasi karyawan dengan baik, karena bagi perusahaan karyawan merupakan asset penting yang menjadi penggerak dari perusahaan. Oleh Karena itu, kualitas karyawan selalu dipantau oleh manajemen SDM agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik. Namun, pada tahun 2018 tingkat *turn over* karyawan mencapai 10% dari jumlah karyawan produksi padahal pada tahun 2016 dan 2017 belum ada karyawan yang keluar kerja. Hal ini disebabkan oleh salah satu faktornya adalah ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan dengan menggunakan analisis *Thurstone case-v* untuk mengetahui yang menjadi indikator prioritas kepuasan karyawan, mengetahui tingkat kepuasan karyawan dengan menggunakan metode ESI, serta mengetahui pola kecenderungan kepuasan karyawan menggunakan analisis korespondensi. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan produksi dengan perusahaan, sebagai bahan evaluasi pada sistem perusahaan dan dapat meningkatkan sistem perusahaan yang baik dari segi pelayanan terhadap karyawan produksi. Hasil yang diperoleh adalah mayoritas karyawan puas yaitu karyawan laki-laki berusia 25-31 tahun dengan pendidikan SMA/ sederajat, karyawan lebih memprioritaskan kerjasama tim, masih terdapat variabel dengan tingkat kepuasan tidak puas serta pola kecenderungan karyawan cenderung sangat tidak puas dan tidak puas pada aktualisasi penghargaan, tunjangan dan penghargaan yang diterima.

Kata Kunci : Analisis Korespondensi, ESI, Kepuasan Karyawan, Pabrik Karung Rosella Baru, *Thurstone Case-V*.

ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION LEVELS IN PABRIK KARUNG ROSELLA BARU MOJOKERTO

Student Name : Yulinda Riska Nurfutomo
NRP : 10611600000002
Programe : Diploma III
Department : Business Statistics Of Faculty Vocational ITS
Lecturers : Dra. Destri Susilaningrum, M.Si

Abstract

Pabrik Karung Rosella Baru is the state-owned companies that is shaded by PT. PN XI, where the company has a vision and culture to create a comfortable working atmosphere and is able to motivate employees well, because for the company employees are important assets that become the driving force of the company. Therefore, the quality of employees is always monitored by HR management so that employees can provide good work results. However, in 2018 the employee turnover rate reached 10% of the total number of employees produced compared to 2016 and 2017 there were no employees leaving the office. This is caused by one of the factors is employee dissatisfaction with the company. Based on this description, this study was conducted to determine the level of employee satisfaction with the company by using Thurstone case-v analysis to find out which indicators are priority employee satisfaction, knowing the level of employee satisfaction using the ESI method, and knowing the trend pattern of employee satisfaction using correspondence analysis. This research was conducted in order to reduce the dissatisfaction of production employees with the company, as an evaluation material on the company system and can improve the company's system in terms of service to production employees. The results are the majority of satisfied employees, namely male employees aged 25-31 years with high school / equivalent education, employees prioritize teamwork, there are still variables with dissatisfied levels of satisfaction and the tendency of employees to be very dissatisfied and dissatisfied with the actualization of awards, benefits and awards received.

Keywords: *Correspondence Analysis, ESI, Employee Satisfaction, Pabrik Karung Rosella Baru, Thurstone Case-V.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, Tugas Akhir berjudul **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI PABRIK KARUNG ROSELLA BARU MOJOKERTO”** ini dapat diselesaikan dengan baik. Tentunya penyusunan Tugas Akhir ini juga tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak terkait dengan penulis, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Ibu Dra. Destri Susilaningrum, M.Si, Selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama penyusunan Tugas Akhir.
2. Ibu Dwi Endah Kusri, S.Si, M.Si selaku dosen penguji dan Ibu Mike Prastuti, S.Si, M.Si selaku validator dan dosen penguji yang telah memberi masukan dan saran dalam penyusunan Tugas Akhir.
3. Bapak Dr. Wahyu Wibowo, S.Si, M.Si, selaku kepala Departemen Statistik Bisnis Fakultas Vokasi ITS.
4. Bapak Dr. Brodjol Sutijo Suprih Ulama, S.Si, M.Si selaku sekretaris Departemen Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS.
5. Ibu Ir. Sri Pingit Wulandari, M.Si, selaku kepala Program Studi Diploma III Departemen Statistika Bisnis Fakultas Vokasi ITS.
6. Seluruh dosen dan karyawan Departemen Statistika Bisnis ITS yang telah membantu dalam kelancaran proses penyusunan Tugas Akhir.
7. Bapak Yuda Feriantika selaku kaur pengembangan di PT. Perkebunan Nusantara XI yang telah memberikan kesempatan melakukan penelitian di Pabrik Karung Rosella Baru untuk Tugas Akhir.
8. Bapak Hasan selaku manager Pabrik Karung Rosella dan staff bagian produksi yang telah membantu dalam pengambilan data Tugas Akhir.

9. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan finansial maupun doa dalam perjalanan kuliah terutama dalam penyusunan Tugas Akhir.
10. Teman-teman civitas akademika terutama, Mbak Era, mbak Liza, mbak Cladea, mbak Erla dan seluruh sahabat yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
11. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan Tugas Akhir.

Penulis merasa bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis berharap adanya kritik dan saran untuk perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan Tugas Akhir ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Batasan Masalah	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Thrustone Case-V</i>	5
2.2 <i>Employee Satisfaction Index (ESI)</i>	6
2.3 Analisis Korespondensi.....	6
2.3.1 Analisis Profil Baris dan Profil Kolom	6
2.3.2 Reduksi Dimensi	8
2.3.3 Titik Koordinat Profil Baris dan Kolom	9
2.3.4 Jarak Euclidean	10
2.3.5 Kontibusi Profil Baris dan Kolom	10
2.4 Karyawan Produksi	11
2.5 Kepuasan Kerja	12
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Sumber Data.....	15
3.2 Metode Pengambilan Data	15
3.3 Variabel Penelitian.....	17
3.4 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas.....	19
3.4.1 Uji Validitas	19
3.4.2 Pemeriksaan Reliabilitas	20
3.5 Langkah Analisis.....	21

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas	23
4.2 Karakteristik Karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru	23
4.2.1 Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia	24
4.2.2 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin	24
4.2.3 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan	25
4.2.4 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Karyawan	26
4.3 Analisis Prioritas Karyawan	27
4.4 Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan	28
4.5 Pola Kecenderungan Tingkat Kepuasan Karyawan.....	29

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	41
5.2 Saran	42

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Matriks Proporsi5
Tabel 2.2	Peluang Normal Standar Proporsi5
Tabel 2.3	Interval Variabel Kepuasan Kerja Pegawai6
Tabel 2.4	Profil Baris.....7
Tabel 2.5	Profil Kolom7
Tabel 2.6	Titik Koordinat Profil Baris.....9
Tabel 2.7	Titik Koordinat Profil Kolom9
Tabel 3.1	Variabel Demografi17
Tabel 3.2	Variabel Atribut Prioritas Karyawan18
Tabel 3.3	Variabel Tingkat Kepuasan Kerja18
Tabel 4.1	Hasil Prioritas Karyawan27
Tabel 4.2	Hasil ESI.....28
Tabel 4.3	Profil Baris.....30
Tabel 4.4	Profil Kolom31
Tabel 4.5	Reduksi Dimensi.....33
Tabel 4.6	Kontribusi Profil Baris.....33
Tabel 4.7	Kontribusi Profil Kolom35
Tabel 4.8	Koordinat Profil Baris.....36
Tabel 4.9	Koordinat Profil Baris.....37
Tabel 4.10	Jarak Euclidean37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Diagram Alir.....	22
Gambar 4.1 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Usia Karyawan.....	24
Gambar 4.2 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Jenis Kelamin	25
Gambar 4.3 Persentase Jumlah Karyawan menurut Jenis Kelamin	25
Gambar 4.4 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Tingkat Pendidikan.....	26
Gambar 4.5 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Jenis Karyawan.....	26
Gambar 4.6 Pola Kecenderungan	39

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisioner.....	45
Lampiran 2. Data Hasil Survey.....	49
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas	53
Lampiran 4. Data Prioritas Karyawan.....	54
Lampiran 5. Perhitungan ESI.....	55
Lampiran 6. Profil Baris.....	56
Lampiran 7. Profil Kolom.....	57
Lampiran 8. Reduksi Dimensi.....	58
Lampiran 9. Kontibusi Profil Baris.....	58
Lampiran 10. Kontibusi Profil Kolom	59
Lampiran 11. Perhitungan Jarak Euclidean.....	59
Lampiran 12. Karakteristik Karyawan	60
Lampiran 13. Dokumentasi Survei	61
Lampiran 14. Surat Penerimaan.....	62
Lampiran 15. Surat Keaslian Data	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan yang mampu mendukung siklus perkembangan perusahaan, karena hasil dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan terhadap perusahaan. Oleh karena itu pemantauan terhadap kepuasan karyawan perlu dilakukan, hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan hasil produksi yang baik di perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan merasa puas terhadap perusahaan tempatnya bekerja, demikian halnya dengan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru.

Pabrik Karung Rosella Baru merupakan pabrik karung plastik yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara XI. Perusahaan ini memiliki budaya mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan kompetitif serta memotivasi karyawan untuk berperan secara optimal agar dapat menciptakan dan memanfaatkan peluang dalam memenangkan persaingan usaha dan mampu menghadapi segala kondisi yang dihadapi dalam pencapaian visi misi perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa elemen kerja yaitu karyawan sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan dengan menciptakan kondisi psikologi dari karyawan yang baik.

Perusahaan berharap agar karyawan selalu dalam kondisi yang baik untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, namun berdasarkan informasi dari perusahaan, tingkat *turn over* karyawan produksi pada tahun 2018 mencapai 10% dari jumlah karyawan produksi, padahal pada tahun 2016 dan 2017 tidak ada karyawan yang keluar satupun. Hal tersebut mengakibatkan proses produksi menjadi terhambat dan berdampak pula pada karyawan lain yang memiliki bidang serupa dengan karyawan yang keluar. Akibatnya beban pekerjaan dari karyawan yang keluar tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain, karena mayoritas tenaga kerja yang dibutuhkan di Pabrik Karung Rosella

Baru pada bidang produksi. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sebab alasan tersebut.

Penelitian sebelumnya di Pabrik Karung Rosella Baru mengenai analisis jalur gaya kepemimpinan, tingkat penghargaan dan kondisi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur untuk mengetahui langsung dan parameter pengaruh tidak langsung. Hasilnya adalah jalur kepemimpinan secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan secara tidak langsung melalui kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Lilis Ardini, 2009). Penelitian lainnya adalah Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi menggunakan regresi linear berganda dan diperoleh hasil bahwa faktor kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan (Arnayandasanti, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini ingin diketahui tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru. Kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis tentang kepuasan karyawan, sehingga bagi pihak manajemen dapat digunakan dalam rangka menentukan kebijakan perusahaan dan dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki kondisi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan bahwa tingkat *turn over* yang cukup tinggi diduga disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan di perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru?
2. Bagaimana atribut prioritas karyawan dalam bekerja di Pabrik karung Rosella Baru?

3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru?
4. Bagaimana pola kecenderungan kepuasan karyawan berdasarkan variabel kepuasan terhadap Pabrik karung Rosella Baru?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui karakteristik karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru.
2. Mengetahui atribut prioritas karyawan dalam bekerja di Pabrik karung Rosella Baru.
3. Mengetahui tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru.
4. Mengetahui pola kecenderungan kepuasan karyawan berdasarkan variabel kepuasan terhadap Pabrik karung Rosella Baru.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat kepuasan karyawan Pabrik Karung Rosella Baru dengan mengetahui indikator yang perlu diperbaiki berdasarkan persepsi karyawan agar meningkatkan kualitas perusahaan yang memiliki penilaian kurang baik dari karyawan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Selain itu juga dapat mengetahui indikator utama dari kepuasan karyawan agar perusahaan lebih mudah dalam meningkatkannya.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini yaitu survey dilakukan kepada karyawan tidak tetap yaitu kontrak dan borongan, serta dilakukan pada shift kerja pagi di Pabrik Karung Rosella Baru.

(Halaman ini Sengaja Dikosongkan)

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang beberapa metode analisis dalam rangka menjawab tujuan, meliputi metode *thurstone case-v*, ESI dan analisis korespondensi.

2.1 *Thurstone Case-V*

Thurstone case-v adalah suatu analisis yang digunakan untuk melakukan peringkat pada suatu atribut dari yang paling diutamakan sampai yang tidak diutamakan agar dapat mengetahui atribut prioritas menurut stakeholder. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan antara dua atribut yang menganggap atribut a lebih penting dari b atau dari c atau lainnya, begitu juga seterusnya dengan proporsi 1/0, dimana prioritas lebih utama pada pemilihan diberikan angka 1 dan sebaliknya. Adapun bentuk matriks proporsi yang menunjukkan tingkat prioritas dari suatu atribut ditunjukkan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Matriks Proporsi

Atribut	A	B	...	J
A	0,5	n_{AB}/N	...	n_{AJ}/N
B	n_{BA}/N	0,5	...	n_{BJ}/N
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
J	n_{JA}/N	n_{JB}/N	...	0,5

Keterangan :

n_{AJ} : Jumlah responden yang menganggap atribut A lebih penting dari J

N : Total responden

Setelah didapatkan matriks proporsi, maka dilakukan perhitungan peluang normal standar proporsi seperti Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Peluang Normal Standar Proporsi

Atribut	A	B	...	J
A	$Z(0,5)$	$Z(n_{AB}/N)$...	$Z(n_{AJ}/N)$
B	$Z(n_{BA}/N)$	$Z(0,5)$...	$Z(n_{BJ}/N)$
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
J	$Z(n_{JA}/N)$	$Z(n_{JB}/N)$...	$Z(0,5)$

Peluang tersebut kemudian dirata-rata pada tiap kolom yang kemudian diurutkan dari rata-rata terbesar hingga terkecil, dimana

rata-rata terbesar adalah yang paling diprioritaskan (Muttaqin, 2011).

2.2 *Employee Satisfaction Index (ESI)*

ESI merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kepuasan pegawai terhadap aspek-aspek kerja organisasi (Yuniarti, 2012). Adapun rumus perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$ESI = \frac{\sum_{i=1}^j TSP_i \times fp_i}{\sum_{i=1}^j fp_i} \times \frac{1}{j} \times 100\% \quad (2.1)$$

Keterangan :

i : Jenis skor kepuasan pegawai, dimana $i=1,2,\dots,j$

j : Banyaknya jenis skor/ jenis skor terbesar

TSP_i : Tingkat skor kepuasan pegawai

fp_i : Frekuensi kepuasan pegawai

Perhitungan variabel kepuasan pegawai dapat dikelompokkan ke dalam interval nilai sebagai berikut.

Tabel 2.3 Interval Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No.	Skala	Tingkat Kepuasan
1	$ESI \leq 60\%$	Tidak Puas
2	$60\% < ESI < 80\%$	Puas
3	$ESI \geq 80\%$	Sangat Puas

2.3 Analisis Korespondensi

Analisis korespondensi atau kecenderungan adalah analisis multivariate yang mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih variabel dengan menggunakan baris dan kolom secara bersama dari tabel kontingensi. Hasil dari analisis korespondensi menunjukkan dimensi terbaik untuk mempresentasikan data yang berupa data persepsi. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis korespondensi adalah sebagai berikut :

2.3.1 Analisis Profil Baris dan Profil Kolom

Profil baris dan kolom menunjukkan proporsi data tabel kontingensi berdasarkan baris dan kolom. Data ditunjukkan pada N dimana elemen dari N adalah n_{ij} . N merupakan matriks data

tabel frekuensi dua dimensi berukuran $i \times j$, yang mana i menunjukkan elemen baris dan j menunjukkan elemen dari kolom. Baris dan kolom dari tabel kontingensi N sesuai untuk kategori berbeda dari dua karakteristik yang berbeda. Adapun matriks proporsi P ditunjukkan sebagai berikut (Greenacre, 2017).

$$P_{ij} = \frac{n_{ij}}{n_{..}}, i = 1, 2, \dots, I; j = 1, 2, \dots, J \text{ atau}$$

$$P_{(i \times j)} = \frac{1}{n} N \quad (2.2)$$

P merupakan matriks korespondensi. kemudian mencari vektor baris dan kolom yang ditunjukkan sebagai berikut.

$$r_i = \sum_{j=1}^J p_{ij} = \sum_{j=1}^J \frac{n_{ij}}{n_{..}}, i = 1, 2, \dots, I \text{ atau} \quad (2.3)$$

$$r_{(i \times 1)} = P_{(i \times j)} \mathbf{1}_{(j \times 1)}$$

$$c_j = \sum_{i=1}^I p_{ij} = \sum_{i=1}^I \frac{n_{ij}}{n_{..}}, j = 1, 2, \dots, J \text{ atau} \quad (2.4)$$

$$c_{(1 \times j)} = \mathbf{1}_{(1 \times i)} P_{(i \times j)}$$

r_i merupakan vektor massa baris dan c_j merupakan massa kolom. Vektor tersebut disebut juga profil baris dan kolom yang ditunjukkan pada Tabel 2.4 dan 2.5.

Tabel 2.4 Profil Baris

Baris (i)	Kolom(j)			
	1	2	...	J
1	a_{11}	a_{12}	...	a_{1J}
2	a_{21}	a_{22}	...	a_{2J}
\vdots	\vdots	\vdots	...	\vdots
I	a_{I1}	a_{I2}	...	a_{IJ}
Massa Kolom	$c_{.1}$	$c_{.2}$...	$c_{.J}$

Tabel 2.5 Profil Kolom

Baris (i)	Kolom(j)				Massa Baris
	1	2	...	J	
1	b_{11}	b_{12}	...	b_{1J}	$r_{1.}$
2	b_{21}	b_{22}	...	b_{2J}	$r_{2.}$
\vdots	\vdots	\vdots	...	\vdots	\vdots
I	b_{I1}	b_{I2}	...	b_{IJ}	$r_{I.}$

$$a_{ij} = \frac{n_{ij}}{n_{i.}}, b_{ij} = \frac{n_{ij}}{n_{.j}} \quad (2.5)$$

a_{ij} : Elemen profil baris pada baris ke- i dan kolom ke- j

b_{ij} : Elemen profil kolom pada baris ke-i dan kolom ke-j

2.3.2 Reduksi Dimensi

Reduksi dimensi data digunakan pada analisis korespondensi agar dapat merepresentasikan data pada sebuah tabel kontingensi ke dalam bentuk grafik. Reduksi dimensi data dilakukan dengan dekomposisi spectral pada matriks jarak korespondensi yang ditunjukkan sebagai berikut.

$$\mathbf{P} - \mathbf{rc}^T \quad (2.6)$$

Keterangan :

\mathbf{P} : Matriks korespondensi

\mathbf{r} : Vektor total baris matriks korespondensi

\mathbf{c} : Vektor total kolom matriks korespondensi

Matriks $\mathbf{P} - \mathbf{rc}^T$ tidak simetris, maka diperlukan penguraian nilai singular atau *singular Value Decomposition* (SVD) dengan menghitung standarisasi dari matriks $\mathbf{P} - \mathbf{rc}^T$.

Standarisasi matriks $\mathbf{P} - \mathbf{rc}^T$ adalah sebagai berikut.

$$\mathbf{Z} = \mathbf{D}_r^{-1/2} (\mathbf{P} - \mathbf{rc}^T) \mathbf{D}_c^{-1/2} \quad (2.7)$$

Diagonal massa matriks akar kuadrat ditunjukkan sebagai berikut.

$$\mathbf{D}_r^{-1/2} = \text{diag} \left(\frac{1}{\sqrt{r_1}}, \dots, \frac{1}{\sqrt{r_l}} \right) \quad (2.8)$$

$$\mathbf{D}_c^{-1/2} = \text{diag} \left(\frac{1}{\sqrt{c_1}}, \dots, \frac{1}{\sqrt{c_j}} \right)$$

Keterangan :

$\mathbf{D}_r^{-1/2}$: Matriks diagonal dari akar invers setiap elemen vector total baris

$\mathbf{D}_c^{-1/2}$: Matriks diagonal dari akar invers setiap elemen vektor total kolom

Setelah itu mencari nilai inersia dari dimensi 1 sampai dimensi k yang digunakan untuk menjelaskan hasil reduksi dimensi. Dikarenakan matriks \mathbf{Z} berukuran $a \times b$ sehingga penguraian nilai *singular* matriks \mathbf{Z} menghasilkan dimensi k sebanyak $\min\{(a-1), (b-1)\}$. Sehingga nilai inersia (λ^2) yang terbentuk dari dimensi 1 sampai k adalah sebagai berikut (Rencher, 2002).

$$inersia = \sum_{i=1}^a \sum_{j=1}^b \frac{(P_{ij} - P_i P_j)^2}{P_i P_j} \quad (2.9)$$

$$inersia = tr[\mathbf{D}_r^{-1}(\mathbf{P} - \mathbf{r}\mathbf{c}^T)\mathbf{D}_c^{-1}(\mathbf{P} - \mathbf{r}\mathbf{c}^T)] = \sum_{n=1}^k \lambda_n^2$$

2.3.3 Titik Koordinat Profil Baris dan profil Kolom

Titik koordinat ini digunakan untuk membentuk grafik korespondensi yang menunjukkan letak pada sumbu x dan y. Titik koordinat dari profil baris ditunjukkan dalam matriks \mathbf{X} berikut (Rencher,2002).

$$\mathbf{X} = \mathbf{D}_r^{-1} \mathbf{A} \mathbf{\Lambda} \quad (2.10)$$

$$\mathbf{A} = \mathbf{D}_r^{-1/2} \mathbf{U} \quad (2.11)$$

Sehingga matriks \mathbf{X} yang terbentuk dalam grafik korespondensi dua dimensi adalah sebagai berikut.

Tabel 2.6 Titik Koordinat Profil Baris

Baris	Dimensi 1	Dimensi 2
1	x_{11}	x_{12}
2	x_{21}	x_{22}
\vdots	\vdots	\vdots
I	x_{I1}	x_{I2}

Sedangkan matriks untuk koordinat kolom adalah matriks \mathbf{Y} yang ditunjukkan sebagai berikut.

$$\mathbf{Y} = \mathbf{D}_c^{-1} \mathbf{B} \mathbf{\Lambda} \quad (2.12)$$

$$\mathbf{B} = \mathbf{D}_c^{-1/2} \mathbf{\Lambda} \quad (2.13)$$

Sehingga matriks \mathbf{Y} yang terbentuk dalam grafik korespondensi dua dimensi adalah sebagai berikut.

Tabel 2.7 Titik Koordinat Profil Kolom

Kolom	Dimensi 1	Dimensi 2
1	y_{11}	y_{12}
2	y_{21}	y_{22}
\vdots	\vdots	\vdots
J	y_{J1}	y_{J2}

2.3.4 Jarak Euclidean

Jarak euclidean adalah jarak yang mengukur seberapa jauh titik koordinat profil baris ke- i dari titik koordinat profil kolom ke- j . Perhitungan jarak euclidean ditunjukkan pada persamaan berikut.

$$d(x_i, y_j) = \sqrt{\sum_{n=1}^k (x_{in} - y_{jn})^2} \quad (2.14)$$

Keterangan :

$d(x_i, y_j)$: Jarak Euclidean antara titik koordinat profil baris ke- i dan kolom ke- j

x_{in} : Titik koordinat profil baris ke- i pada dimensi ke- n , dimana $n=1,2,\dots,k$

y_{jn} : Titik koordinat profil kolom ke- j pada dimensi ke- n , dimana $n=1,2,\dots,k$

2.3.5 Kontribusi Profil Baris dan Kolom

Kontribusi profil baris dan kolom merupakan kemampuan profil baris dan kolom dalam menjelaskan keragaman dari dimensi yang terbentuk pada grafik korespondensi. Kontribusi profil baris dan kolom ditunjukkan dalam bentuk persentase pada setiap titik koordinat, dan berikut rumus kontribusi profil baris dan kolom.

$$\text{Kontribusi baris pada dimensi ke-}n : \frac{P_i x_{in}^2}{\lambda_n} \quad (2.15)$$

$$\text{Kontribusi kolom pada dimensi ke-}n : \frac{P_i y_{jn}^2}{\lambda_n} \quad (2.16)$$

Keterangan :

λ_n : Nilai singular/inersia pada dimensi ke- n , dimana $n=1,2,\dots,k$

x_{in} : Titik koordinat profil baris ke- i pada dimensi ke- n , dimana $i=1,2,\dots,I ; n=1,2,\dots,k$

y_{jn} : Titik koordinat profil kolom ke- j pada dimensi ke- n , dimana $j=1,2,\dots,J ; n=1,2,\dots,k$

Selain kontribusi pada profil baris dan kolom pada tiap dimensi, juga terdapat kontribusi tiap dimensi pada koordinat baris maupun kolom. Berikut rumus dari kontribusi dimensi ke-n dalam koordinat baris dan kolom.

Kontribusi dimensi ke-n dalam koordinat baris ke-i adalah

$$\frac{x_{in}^2}{\sum_{n=1}^k x_{in}^2} \quad (2.17)$$

Kontribusi dimensi ke-n dalam koordinat kolom ke-j adalah

$$\frac{y_{jn}^2}{\sum_{n=1}^k y_{jn}^2} \quad (2.18)$$

2.4 Karyawan Produksi

Produksi merupakan kegiatan menambah nilai guna barang untuk mendapatkan keuntungan usaha, mempertahankan kelanjutan usaha dengan cara meningkatkan proses produksi secara terus-menerus, memenuhi kebutuhan/permintaan konsumen, serta meningkatkan modal usaha. Kegiatan produksi membutuhkan alat, bahan, tenaga maupun pemikiran yang merupakan faktor produksi tenaga kerja (Waluyo, 2008). Tenaga kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu, pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap terbagi dalam pegawai/karyawan kontrak dan karyawan borongan/tenaga kerja lepas. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Yustisia, 2003). Tenaga kerja lepas merupakan orang pribadi yang bekerja dalam hubungan kerja namun tidak memperoleh gaji dalam jumlah tertentu secara berkala, melainkan sesuai dengan volume pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan (Faisal, 2009).

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana karyawan memandang (mengalami, menghargai, merasakan dan menjalani) dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2000). Adapun atribut yang digunakan pada kepuasan kerja berdasarkan penelitian (Yuniarti,2012) adalah sebagai berikut.

1. Kompensasi dan Penghargaan yang meliputi transparansi sistem penggajian, kesesuaian gaji dengan tanggung jawab, tunjangan-tunjangan (Cuti, kesehatan, masa tua, dll) dan reward, penghargaan yang diterima atas prestasi/ inovasi dan aktualisasi reward (penghargaan).
2. Komunikasi yang meliputi kelancaran komunikasi internal yang terjadi di satu atau antar bagian atau departemen, kejelasan sistem dan prosedur kerja dan sosialisasinya di lapangan, kualitas informasi mengenai program, kebijakan dan aktivitas organisasi serta hubungan dengan atasan ataupun rekan kerja.
3. Kondisi kerja meliputi kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, kenyamanan, kerapihan, keamanan,dll. Selain itu juga mencakup fasilitas atau peralatan di tempat kerja seperti mesin-mesin dan peralatan lainnya yang digunakan dalam perusahaan. Kondisi kerja juga meliputi beban kerja yang layak dan keamaan dalam bekerja atau keselamatan kerja.
4. Pelatihan dan pengembangan merupakan proses penentuan pegawai yang ikut pelatihan/TNA (*Training Need Analysis*). Pelatihan ini mencakup adanya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, pelatihan dapat meningkatkan skill pegawai, kesempatan untuk menerapkan apa yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan.
5. Kepemimpinan merupakan aspek yang mencakup adanya dukungan dan arahan atas pekerjaan yang dilakukan, perlakuan adil dan sikap menghargai dari atasan, profesionalisme

dan skill manager, pola kebijakan yang diterapkan, sistem penilaian prestasi pegawai dan tanggapan terhadap keluhan pegawai.

6. Kerja Sama Tim merupakan kerjasama antara rekan kerja di satu atau antar dinas bagian. Kerjasama ini dapat juga berupa pengakuan partisipasi/keterlibatan suatu karyawan dalam tim, kepentingan kelompok berada di atas kepentingan pribadi, metode penyelesaian konflik serta kesempatan untuk member usulan.
7. Peran dan Tugas mencakup hal-hal yang berkenaan dengan keputusan dalam pekerjaan, kontribusi dalam misi organisasi, kejelasan mengenai pekerjaan/tugas, pemanfaatan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Pengembangan karir mencakup atribut seperti kesempatan untuk mengembangkan karir di organisasi, kejelasan jalur pengembangan karir, sistem promosi yang ada, penempatan kerja/mutasi, pemberhentian kerja dan kebijakan pension dini.

(Halaman ini Sengaja Dikosongkan)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Data yang digunakan adalah data primer sesuai surat yang ditunjukkan pada Lampiran 15. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan wawancara dan survei menggunakan kuisioner kepada karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru, adapun dokumentasi pelaksanaan survei wawancara kepada karyawan yang diabadikan seperti ditunjukkan pada Lampiran 13, Wawancara/survei ini dilakukan pada jam kerja pagi/shift pagi pada bulan Februari hingga bulan Maret 2019 sesuai surat penerimaan untuk melaksanakan survei dari perusahaan yang dilampirkan pada Lampiran 14.

3.2 Metode Pengambilan Data

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru. Sampel yang digunakan pada penelitian ini didapat dari perhitungan pengambilan sampel dengan sampling acak stratifikasi Karena dalam karyawan produksi terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan kontrak dan borongan. Teknik pengambilan sampel acak stratifikasi menggunakan alokasi proposional dengan batas kesalahan sampling (B) ditentukan sebesar 5,15% dikarenakan minimnya waktu untuk melakukan survey, dikarenakan belum ada penelitian yang membahas tentang kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella maka ditentukan proporsi kepuasan karyawan (P) sebesar 0,5 untuk setiap jenis karyawan dan menggunakan nilai α sebesar 0,05 atau 5%. Berdasarkan sampling acak stratifikasi (Susilaningrum.D, 2018) dengan perhitungan ukuran sampel sebagai berikut.

$$n = \frac{\sum_{h=1}^L \frac{N_h^2 \hat{P}_h \hat{Q}_h}{W_h}}{N^2 D + \sum_{i=1}^L N_h \hat{P}_h \hat{Q}_h} \quad (3.1)$$

$$D = \frac{B^2}{(Z_{1-\alpha/2})^2} \quad (3.2)$$

$$w_h = \frac{N_h}{N} \quad (3.3)$$

Keterangan :

Stratum ke- h , $h=1,2$ yang mana stratum ke-1 adalah karyawan kontrak dan stratum ke-2 adalah karyawan borongan

N : Ukuran populasi

N_h : Ukuran populasi stratum ke- h

n : Ukuran sampel

n_h : Ukuran sampel stratum ke- h

\hat{P}_h : Taksiran proporsi populasi untuk stratum ke- h

B : Batas kesalahan taksiran P

W_h : Pembobot untuk stratum ke- h

$$D = \frac{0,0515^2}{(2)^2} = 0,000663$$

$$w_{Kontrak} = \frac{N_{Kontrak}}{N} = \frac{118}{182} = 0,648$$

$$w_{borongan} = \frac{N_{Borongan}}{N} = \frac{64}{182} = 0,352$$

$$n = \left(\frac{\left(\frac{118^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,648} \right) + \left(\frac{64^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,352} \right)}{182^2 \cdot 0,000663 + ((118 \cdot 0,5 \cdot 0,5) + (64 \cdot 0,5 \cdot 0,5))} \right) = 122,748 \approx 123$$

Jumlah karyawan produksi sebanyak 182 orang dan diambil sampel (n) sebanyak 123 orang yang dialokasikan untuk karyawan kontrak dan borongan dengan menggunakan alokasi proporsional sebagai berikut.

$$n_h = \frac{N_h}{N} \cdot n \quad (3.4)$$

$$n_{kontrak} = \frac{N_{kontrak}}{N} \cdot n = \frac{118}{182} \cdot 123 = 79,74 \approx 80$$

$$n_{borongan} = \frac{N_{borongan}}{N} \cdot n = \frac{64}{182} \cdot 123 = 43,25 \approx 43$$

Dari jumlah karyawan kontrak sebanyak 118 orang dan borongan sebanyak 64 orang diambil sampel untuk karyawan kontrak sebanyak 80 orang dan karyawan borongan sebanyak 43 orang.

3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi, yang mana karyawan produksi terdiri dari dua jenis karyawan yaitu, karyawan kontrak dan borongan. Variabel untuk penelitian ini meliputi variabel demografi, variabel atribut prioritas karyawan dan variabel tingkat kepuasan kerja. Variabel tingkat kepuasan kerja dari 8 komponen kepuasan, yaitu kompensasi dan penghargaan, komunikasi, kondisi kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, kerjasama tim, peran dan tugas, dan pengembangan karir. Setiap komponen dibagi menjadi beberapa variabel tingkat kepuasan kerja dan menggunakan skala likert 1-7, dengan score 1 adalah sangat tidak puas dan score 7 adalah sangat puas sekali. Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Variabel Demografi

Variabel	Keterangan	Kategori	Skala
X ₁	Jenis kelamin	1= Laki-Laki 2= Perempuan	Nominal
X ₂	Usia	1= < 25 Tahun 2= 25-31 Tahun 3= 32-38 Tahun 4= 39-45 Tahun 5= >45 Tahun	Interval
X ₃	Pendidikan	1= <=SD 2= SMP 3= SMA 4= PT/Sederajat	Ordinal
X ₄	Jenis karyawan	1= Kontrak 2= Borongan	Nominal
X ₅	Kepuasan Secara keseluruhan	1= Puas 2= Tidak	Nominal

Variabel jenis kelamin, usia, pendidikan dan jenis karyawan digunakan untuk mendeskripsikan karyawan berdasar-

kan variabel kepuasan secara keseluruhan, dengan cara melihat jumlah karyawan yang merasa puas dan tidak berdasarkan setiap variabel (jenis kelamin, usia, pendidikan, jenis karyawan).

Tabel 3.2 Variabel Atribut Prioritas Karyawan

Atribut	Keterangan
A	Kompensasi dan Penghargaan
B	Komunikasi
C	Kondisi Kerja
D	Pelatihan dan Pengembangan
E	Kepemimpinan
F	Kerjasama Tim
G	Peran dan Tugas
H	Pengembangan Karir

Tabel 3.3 Variabel Tingkat Kepuasan Kerja

Komponen Kepuasan	Variabel Kepuasan Kerja	Skala
Kompensasi dan Penghargaan	X ₆₁ : Gaji sesuai dengan tanggung jawab	Likert
	X ₆₂ : Transparansi sistem penggajian	
	X ₆₃ : Tunjangan (kesehatan, cuti, hari tua, dll)	
	X ₆₄ : Penghargaan yang diterima atas prestasi/inovasi	
	X ₆₅ : Aktualisasi penghargaan	
Komunikasi	X ₇₁ : Kelancaran komunikasi di satu atau antar bagian departemen/bidang	Likert
	X ₇₂ : Kejelasan sistem dan prosedur kerja dan sosialisasi di lapangan	
	X ₇₃ : Atasan atau rekan kerja berkomunikasi dengan baik	
Kondisi kerja	X ₈₁ : Kondisi lingkungan kerja (kebersihan, kerapian, penerangan, kenyamanan,dll)	Likert
	X ₈₂ : Fasilitas atau peralatan di tempat kerja memadai	
	X ₈₃ : Beban kerja yang diberikan layak	
	X ₈₄ : Keamanan dalam bekerja/ keselamatan kerja terjamin	
	X ₈₅ : Kegiatan dalam perusahaan tidak bertentangan dengan agama	
Pelatihan dan pengembangan Skill	X ₉₁ : Kesempatan untuk mendapatkan pelatihan	Likert
	X ₉₂ : Kesempatan untuk bekerja sendiri	
	X ₉₃ : Pelatihan dapat mengembangkan skill	
Kepemimpinan	X _{10,1} : Adanya dukungan dan arahan atas pekerjaan	Likert
	X _{10,2} : Perlakuan adil dan sikap menghargai dari atasan	
	X _{10,3} : Manager bersikap profesional dan memiliki skill yang bagus	

Tabel 3.3 Lanjutan

Komponen Kepuasan	Variabel Kepuasan Kerja	Skala
Kepemimpinan	X _{10,4} : Sistem penilaian prestasi pegawai	Likert
	X _{10,5} : Tanggap terhadap keluhan pegawai	
Kerjasama Tim	X _{11,1} : Kerjasama antara rekan kerja di satu atau antar bagian	Likert
	X _{11,2} : Pengakuan partisipasi/keterlibatan anda dalam tim kerja	
	X _{11,3} : Kesempatan untuk memberi usulan	
	X _{11,4} : Kepentingan kelompok berada di atas kepentingan pribadi	
Peran dan tugas	X _{12,1} : Kontibusi dalam misi perusahaan	Likert
	X _{12,2} : Kejelasan deskripsi pekerjaan	
	X _{12,3} : Pemanfaaaatan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan	
	X _{12,4} : Pekerjaan yang disediakan stabil	
Pengembangan karir	X _{13,1} : Kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan	Likert
	X _{13,2} : Kejelasan jalur pengembangan karir	
	X _{13,3} : Pemberhentian kerja jelas	
	X _{13,4} : Adanya sistem promosi karir	

Variabel kepuasan kerja digunakan dalam analisis tingkat kepuasan dan pola kecenderungan kepuasan karyawan, dimana perhitungan dilakukan pada setiap variabel tanpa melihat komponen kepuasan. Pada analisis pola kecenderungan, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel x (variabel pada baris) dan skala likert atau skala kepuasannya digunakan sebagai variabel respon y (variabel pada kolom).

3.4 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut atas hasil pengumpulan data yang didapatkan, perlu dilakukan suatu pengujian dan pemeriksaan terhadap kuisioner yang digunakan yaitu dengan uji validitas dan pemeriksaan reliabilitas pada variabel tingkat kepuasan kerja untuk mengukur tingkat kevalidan kuisioner.

3.4.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, sejauh mana alat ukur itu mampu mengukur atribut yang akan diukur. Suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Tes

memiliki validitas yang tinggi jika hasilnya sesuai dengan kriteria, dalam arti memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Jika didapatkan butir indika-tor/atribut tidak valid maka dihapus dari analisis (Sugiyono, 2014). Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan variabel tingkat kepuasan kerja pada semua variabel dalam 8 komponen kepuasan di atas. Berikut merupakan hipotesis untuk uji validitas.

H_0 : Hasil pengukuran tidak valid

H_1 : Hasil pengukuran valid

Statistik Uji:

$$r = \frac{n(\sum_{i=1}^n X_i Y_i) - (\sum_{i=1}^n X_i)(\sum_{i=1}^n Y_i)}{\sqrt{(n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2)(n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2)}} \quad (3.5)$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

X_i : Nilai untuk setiap pertanyaan pada sampel ke- i

Y_i : Nilai total dari sampel ke- i

Daerah Penolakan : Tolak H_0 jika, $r > r_{\alpha,n}$

3.4.2 Pemeriksaan Reliabilitas

Pemeriksaan reliabilitas dilakukan setelah semua atribut/indikator/variabel pada uji validitas signifikan. Reliabilitas (keandalan) adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pemeriksaan reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya, dimana semakin tinggi nilai reliabilitasnya maka alat ukur/kuisoner yang digunakan semakin andal (Umar, 2003).

$$Cr = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_{b,i}^2}{\sigma_{total}^2} \right) \quad (3.6)$$

Keterangan:

Cr : Indeks realibilitas Instrumen/ *Cronbach's alpha*

k : Banyaknya butir pertanyaan

i : Butir pertanyaan, dimana $i=1,2,\dots,k$

$\sigma_{b,i}^2$: Varians butir ke- i

σ_{total}^2 : Varians total

Dengan ketentuan jika:

$Cr = 0$ sampai $0,2$ maka kurang reliabel

$Cr = 0,21$ sampai $0,40$ maka kurang reliabel

$Cr = 0,41$ sampai $0,60$ maka cukup reliabel

$Cr = 0,61$ sampai $0,80$ maka reliabel

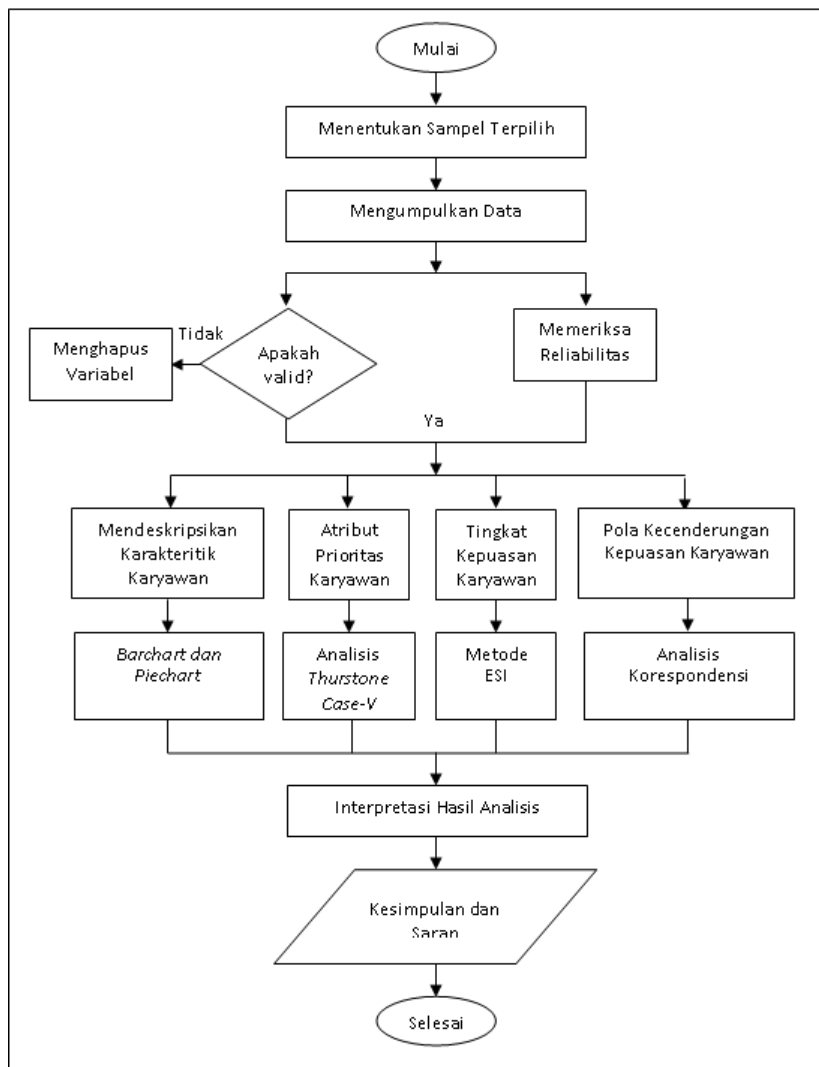
$Cr = 0,81$ sampai 1 maka sangat reliabel

3.5 Langkah Analisis

Langkah analisis yang digunakan berdasarkan metode penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menentukan sampel yang terpilih.
2. Mengumpulkan data tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru.
3. Menguji validitas kuisioner pada variabel kepuasan kerja.
4. Memeriksa reliabilitas kuisioner pada variabel kepuasan kerja
5. Mendeskripsikan profil karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru pada variabel demografi.
6. Menganalisis atribut prioritas karyawan di perusahaan dengan menggunakan metode *thurstone case-v* pada variabel atribut prioritas karyawan.
7. Menganalisis tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru dengan menggunakan metode ESI pada variabel kepuasan kerja.
8. Melakukan analisis korespondensi pada variabel kepuasan kerja
 - a. Menentukan profil baris dan kolom
 - b. Menentukan titik koordinat profil baris dan kolom
 - c. Menghitung jarak Euclidean
 - d. Kontribusi baris dan kolom
9. Menginterpretasikan hasil analisis data
10. Menarik kesimpulan dan saran

Diagram alir dari langkah analisis di atas ditunjukkan pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Diagram Alir

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang tingkat kepuasan karyawan bagian produksi di Pabrik karung Rosella Baru. Analisis dilakukan terhadap karyawan kontrak dan borongan, dengan menggunakan tiga metode yaitu TCV, ESI, dan analisis korespondensi.

Sebelum melakukan analisis data yang lebih lanjut, maka perlu melakukan uji validitas dan pemeriksaan reliabilitas terhadap atribut kepuasan karyawan bagian produksi di Pabrik Karung Rosella Baru.

4.1 Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

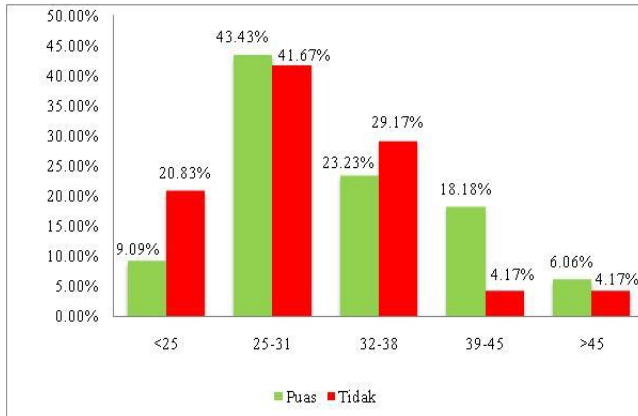
Hasil uji validitas terhadap item pertanyaan pada kuisioner yang terlampir pada Lampiran 1, digunakan untuk mengukur tingkat Kepuasan karyawan. Sebelum melakukan analisis data yang lebih lanjut, maka pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan pemeriksaan reliabilitas terhadap variabel kepuasan karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru dengan data yang ditunjukkan pada Lampiran 2 dan hasilnya semua item telah valid yang artinya bahwa variabel-variabel dalam kuisioner telah tepat digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan. Adapun hasil pemeriksaan reliabilitas pada kuisioner memberikan nilai koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel kepuasan berkisar antara nilai 0,75 sampai 0,9, sehingga berdasarkan ketentuan reliabilitas kuesioner sudah reliabel atau kuisioner sudah dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru, hasil perhitungan secara lengkap diberikan pada Lampiran 3.

4.2 Karakteristik Karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru

Karakteristik karyawan digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang kepuasan karyawan berdasarkan demografi karyawan yang meliputi karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jenis karyawan, adapun data karakteristik karyawan ditunjukkan pada Lampiran 12.

4.2.1 Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

Karakteristik kepuasan karyawan berdasarkan usia digambarkan dalam diagram batang pada Gambar 4.1.

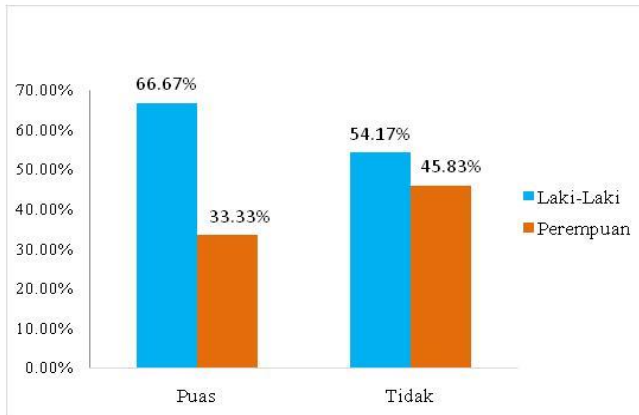


Gambar 4.1 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Usia Karyawan

Kepuasan karyawan secara keseluruhan berdasarkan usia karyawan yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, memperlihatkan bahwa banyaknya karyawan yang merasa puas dan tidak puas terhadap Pabrik Karung Rosella Baru yang paling banyak adalah karyawan berusia antara 25 sampai 31 tahun dengan persentase puas sebesar 43,43% dan tidak puas ada sebesar 41,67%.

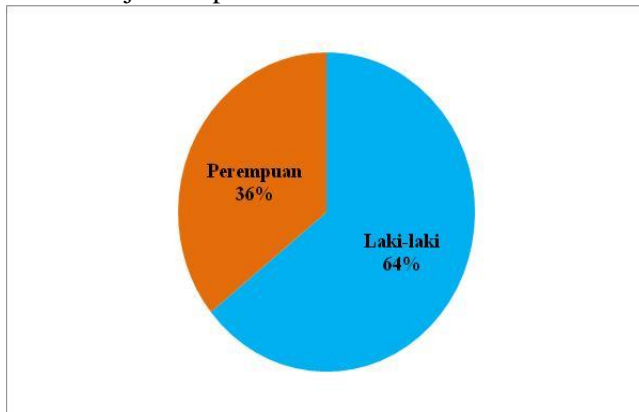
4.2.2 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik kepuasan karyawan berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dari diagram batang pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Jenis kelamin

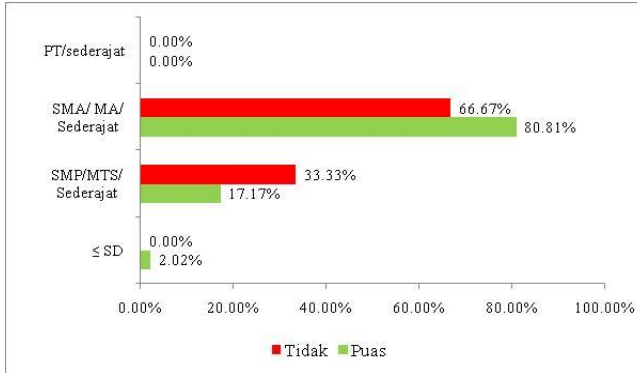
Berdasarkan jenis kelamin, paling banyak memilih puas maupun tidak puas adalah karyawan laki-laki dengan persentase puas ada sebanyak 66,67% dan tidak puas ada sebanyak 54,17%. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang ada di Pabrik Karung Rosella Baru adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase ditunjukkan pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3 Persentase Jumlah Karyawan menurut Jenis Kelamin

4.2.3 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik kepuasan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan dari diagram batang pada Gambar 4.4.

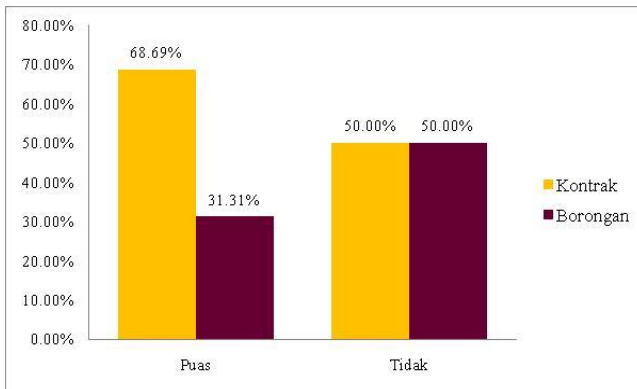


Gambar 4.4 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan, dapat dilihat bahwa pada pendidikan terakhir SMA memiliki jumlah yang paling banyak antara memilih puas dan tidak puas, dimana karyawan memilih puas terdapat 80,81% karyawan dan yang tidak puas ada 66,67% karyawan. Sedangkan yang paling sedikit adalah PT/ sederajat, karena hal ini tidak terdapat karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru yang merupakan lulusan PT/ sederajat.

4.2.4 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Karyawan

Karakteristik kepuasan karyawan berdasarkan jenis karyawan ditunjukkan dari diagram batang pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5 Persentase Tingkat Kepuasan menurut Jenis Karyawan

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa yang paling banyak adalah memilih puas adalah dari karyawan kontrak dengan persentase sebesar 68,69%, sedangkan yang memilih tidak puas antara karyawan kontrak dan borongan adalah sama besar.

4.3 Analisis Prioritas Karyawan

Analisis prioritas karyawan digunakan untuk mengetahui urutan atribut yang dianggap paling penting oleh karyawan hingga yang kurang penting. Hasil analisis prioritas karyawan sesuai dengan Tabel 2.1 dan 2.2 ditunjukkan pada Tabel 4.1 yang didapatkan dari data pada Lampiran 4.

Tabel 4.1 Hasil Prioritas Karyawan

Atribut	A	B	C	D	E	F	G	H
A	0.00	1.84	1.97	1.45	1.02	1.97	1.51	1.17
B	-1.84	0.00	-0.83	-0.98	-0.98	0.19	-0.64	-1.45
C	-1.97	0.00	0.00	-0.86	-1.02	0.95	-0.11	-1.84
D	-1.45	0.98	0.86	0.00	-0.50	1.05	0.75	-0.83
E	-1.02	0.98	1.02	0.50	0.00	1.17	0.92	-0.34
F	-1.97	-0.19	-0.95	-1.05	-1.17	0.00	-1.09	-2.14
G	-1.51	0.64	0.11	-0.75	-0.92	1.09	0.00	-1.34
H	-1.17	1.45	1.84	0.83	0.34	2.14	1.34	0.00
Rata-rata	-1.37	0.82	0.50	-0.11	-0.40	1.07	0.34	-0.85
Prioritas	8	2	3	5	6	1	4	7

Keterangan :

A : Kompensasi Dan Penghargaan

B : Komunikasi

C : Kondisi Kerja

D : Pelatihan Dan Pengembangan Skill

E : Kepemimpinan

F : Kerjasama Tim

G : Peran Dan Tugas

H : Pengembangan Karir

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa prioritas utama dari karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru adalah kerjasama tim. Karyawan produksi di Perusahaan ini lebih memprioritaskan kerjasama tim karena kerjasama tim merupakan hal yang penting pada keberlangsungan pekerjaan di perusahaan, dimana mayoritas pekerjaan yang ada dilakukan secara berkelompok dan harus saling membantu satu sama lain. Prioritas kedua adalah komunikasi, dari komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Prioritas ketiga adalah kondisi kerja, yang keempat adalah peran dan tugas, prioritas ke lima yaitu pelatihan dan pengembangan skill. Prioritas keenam, ketujuh dan kedelapan

berturut-turut adalah kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi dan penghargaan. Karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru kurang memprioritaskan atribut dalam bidang karir dan kompensasi penghargaan dikarenakan Kenyamanan dan kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru adalah keadaan yang ada di perusahaan yang meliputi keadaan lingkungan dan keadaan sosialnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4.4 Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan

Analisis tingkat kepuasan karyawan dilakukan dengan menggunakan metode ESI (*Employee Satisfaction Index*). Analisis ini digunakan untuk melihat persentase kepuasan karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru. Hasil tingkat kepuasan karyawan sesuai dengan Persamaan (2.1) ditunjukkan pada Tabel 4.2 dan cara perhitungan ditunjukkan pada Lampiran 5.

Tabel 4.2 Hasil ESI

Komponen kepuasan	Variabel Kepuasan Kerja	ESI (%)	ESI Rata-Rata (%)
Kompensasi dan penghargaan	X ₆₁	69.570	63.531
	X ₆₂	67.480	
	X ₆₃	60.627	
	X ₆₄	60.859	
	X ₆₅	59.117	
komunikasi	X ₇₁	93.844	92.722
	X ₇₂	91.870	
	X ₇₃	92.451	
kondisi kerja	X ₈₁	74.564	79.535
	X ₈₂	71.893	
	X ₈₃	79.210	
	X ₈₄	81.882	
	X ₈₅	90.128	
pelatihan dan pengembangan skill	X ₉₁	75.029	75.532
	X ₉₂	77.003	
	X ₉₃	74.564	

Tabel 4.2 Lanjutan

Komponen Kepuasan	Variabel Kepuasan Kerja	ESI (%)	ESI rata-rata (%)
kerjasama tim	X _{11,1}	87.456	86.556
	X _{11,2}	86.527	
	X _{11,3}	85.714	
	X _{11,4}	86.527	
peran dan tugas	X _{12,1}	78.165	80.778
	X _{12,2}	85.482	
	X _{12,3}	82.695	
	X _{12,4}	76.771	
pengembangan karir	X _{13,1}	76.887	77.294
	X _{13,2}	75.029	
	X _{13,3}	81.998	
	X _{13,4}	75.261	

Tabel 4.2 menunjukkan nilai tingkat kepuasan karyawan produksi di Pabrik Karung Rosella Baru- Mojokerto pada semua variabel indikator kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil nilai ESI rata-rata dapat dikatakan bahwa pada semua komponen kepuasan, karyawan merasa puas dan hanya ada satu komponen yaitu komponen kepuasan komunikasi, karyawan merasa sangat puas. Namun berdasarkan nilai ESI pada tiap indikator dapat dilihat bahwa pada komponen kepuasan kompensasi dan penghargaan terdapat satu indikator yaitu variabel X₆₅ atau aktualisasi penghargaan memiliki nilai ESI 59,117%, dengan kata lain bahwa karyawan tidak puas pada aktualisasi penghargaan di perusahaan.

4.5 Pola Kecenderungan Tingkat Kepuasan Karyawan

Penelitian ini juga menggunakan analisis korespondensi untuk mengetahui pola kecenderungan tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto yang ditinjau berdasarkan variabel-variabel kepuasan karyawan. Berikut hasil analisis pola kecenderungan tingkat kepuasan karyawan.

a. Analisis Profil Baris

Sesuai dengan Persamaan (2.5) maka didapatkan nilai pada profil baris yaitu variabel kepuasan karyawan, secara lengkap dilampirkan pada Lampiran 6. Berikut profil baris yang ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Profil Baris

Variabel Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan						
	Sangat tidak puas	Tidak terlalu puas	Tidak puas	Cukup puas	Puas	Sangat puas	Sangat puas sekali
X ₆₁	0.000	0.041	0.106	0.179	0.390	0.187	0.098
X ₆₂	0.008	0.049	0.114	0.179	0.407	0.179	0.065
X ₆₃	0.024	0.122	0.122	0.252	0.333	0.089	0.057
X ₆₄	0.008	0.114	0.163	0.236	0.325	0.114	0.041
X ₆₅	0.024	0.122	0.154	0.260	0.293	0.122	0.024
X ₇₁	0.000	0.000	0.000	0.008	0.033	0.341	0.618
X ₇₂	0.000	0.000	0.000	0.008	0.057	0.431	0.504
X ₇₃	0.000	0.000	0.000	0.024	0.016	0.423	0.537
X ₈₁	0.000	0.008	0.016	0.236	0.390	0.187	0.163
X ₈₂	0.016	0.008	0.000	0.228	0.447	0.252	0.049
X ₈₃	0.000	0.008	0.008	0.041	0.447	0.366	0.130
X ₈₄	0.000	0.000	0.024	0.024	0.333	0.431	0.187
X ₈₅	0.000	0.000	0.000	0.016	0.252	0.138	0.593
X ₉₁	0.024	0.016	0.033	0.114	0.358	0.333	0.122
X ₉₂	0.000	0.000	0.033	0.114	0.398	0.341	0.114
X ₉₃	0.008	0.016	0.041	0.106	0.423	0.325	0.081
X _{10,1}	0.000	0.000	0.008	0.033	0.146	0.512	0.301
X _{10,2}	0.000	0.000	0.000	0.024	0.163	0.496	0.317
X _{10,3}	0.000	0.000	0.016	0.024	0.122	0.431	0.407
X _{10,4}	0.000	0.000	0.024	0.024	0.285	0.553	0.114
X _{10,5}	0.000	0.024	0.008	0.081	0.366	0.447	0.073
X _{11,1}	0.008	0.000	0.000	0.016	0.211	0.358	0.407
X _{11,2}	0.000	0.000	0.000	0.024	0.154	0.561	0.260
X _{11,3}	0.000	0.000	0.008	0.041	0.195	0.455	0.301
X _{11,4}	0.000	0.000	0.008	0.016	0.220	0.423	0.333
X _{12,1}	0.008	0.000	0.033	0.114	0.358	0.293	0.195
X _{12,2}	0.000	0.000	0.000	0.065	0.236	0.350	0.350
X _{12,3}	0.000	0.000	0.000	0.098	0.276	0.366	0.260
X _{12,4}	0.000	0.000	0.041	0.187	0.301	0.301	0.171
X _{13,1}	0.000	0.008	0.057	0.106	0.317	0.398	0.114
X _{13,2}	0.008	0.008	0.081	0.073	0.374	0.366	0.089
X _{13,3}	0.000	0.000	0.016	0.073	0.309	0.358	0.244
X _{13,4}	0.000	0.016	0.041	0.146	0.325	0.398	0.073

Hasil menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan keterangan variabel ditunjukkan pada Lampiran 2 memiliki nilai proporsi terbesar adalah pada penilaian puas kecuali pada variabel kepuasan memiliki proporsi terbesar pada tingkat kepuasan sangat puas adalah variabel keamanan dalam bekerja, adanya dukungan, perlakuan adil, manager bersikap professional, sistem penilaian pegawai, tanggap terhadap keluhan, pengakuan partisipasi, kesempatan member usulan, kepentingan kelompok, kejelasan

pekerjaan, pemanfaatan kemampuan, pekerjaan stabil, kesempatan mengembangkan karir, kejelasan alur pengembangan karir, pemberhentian kerja jelas, adanya sistem promosi karir. Sedangkan pada variabel kepuasan kelancaran komunikasi, kejelasan prosedur kerja, atasan atau rekan berkomunikasi dengan baik, kegiatan tidak bertentangan dengan agama, kerjasama antar bagian, kejelasan pekerjaan memiliki proporsi terbesar pada tingkat kepuasan sangat puas sekali.

b. Analisis profil Kolom

Sesuai dengan Persamaan (2.5) maka didapatkan nilai pada profil kolom yaitu tingkat kepuasan karyawan dengan hasil secara lengkap dilampirkan pada Lampiran 7.

Tabel 4.4 Profil Kolom

Variabel Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan						
	Sangat tidak puas	Tidak terlalu puas	Tidak puas	Cukup puas	Puas	Sangat puas	Sangat puas sekali
X ₆₁	0.000	0.072	0.092	0.056	0.042	0.017	0.013
X ₆₂	0.059	0.087	0.099	0.056	0.044	0.016	0.009
X ₆₃	0.176	0.217	0.106	0.079	0.036	0.008	0.008
X ₆₄	0.059	0.203	0.141	0.074	0.035	0.010	0.006
X ₆₅	0.176	0.217	0.134	0.082	0.032	0.011	0.003
X ₇₁	0.000	0.000	0.000	0.003	0.004	0.030	0.084
X ₇₂	0.000	0.000	0.000	0.003	0.006	0.038	0.068
X ₇₃	0.000	0.000	0.000	0.008	0.002	0.037	0.073
X ₈₁	0.000	0.014	0.014	0.074	0.042	0.017	0.022
X ₈₂	0.118	0.014	0.000	0.072	0.048	0.022	0.007
X ₈₃	0.000	0.014	0.007	0.013	0.048	0.032	0.018
X ₈₄	0.000	0.000	0.021	0.008	0.036	0.038	0.025
X ₈₅	0.000	0.000	0.000	0.005	0.027	0.012	0.080
X ₉₁	0.176	0.029	0.028	0.036	0.039	0.029	0.017
X ₉₂	0.000	0.000	0.028	0.036	0.043	0.030	0.015
X ₉₃	0.059	0.029	0.035	0.033	0.046	0.029	0.011
X _{10,1}	0.000	0.000	0.007	0.010	0.016	0.045	0.041
X _{10,2}	0.000	0.000	0.000	0.008	0.018	0.044	0.043
X _{10,3}	0.000	0.000	0.014	0.008	0.013	0.038	0.055
X _{10,4}	0.000	0.000	0.021	0.008	0.031	0.049	0.015
X _{10,5}	0.000	0.043	0.007	0.026	0.040	0.039	0.010
X _{11,1}	0.059	0.000	0.000	0.005	0.023	0.032	0.055
X _{11,2}	0.000	0.000	0.000	0.008	0.017	0.050	0.035
X _{11,3}	0.000	0.000	0.007	0.013	0.021	0.040	0.041

Tabel 4.4 Lanjutan

Variabel Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan						
	Sangat tidak puas	Tidak terlalu puas	Tidak puas	Cukup puas	Puas	Sangat puas	Sangat puas sekali
X _{11,4}	0.000	0.000	0.007	0.005	0.024	0.037	0.045
X _{12,1}	0.059	0.000	0.028	0.036	0.039	0.026	0.026
X _{12,2}	0.000	0.000	0.000	0.021	0.025	0.031	0.047
X _{12,3}	0.000	0.000	0.000	0.031	0.030	0.032	0.035
X _{12,4}	0.000	0.000	0.035	0.059	0.032	0.027	0.023
X _{13,1}	0.000	0.014	0.049	0.033	0.034	0.035	0.015
X _{13,2}	0.059	0.014	0.070	0.023	0.040	0.032	0.012
X _{13,3}	0.000	0.000	0.014	0.023	0.033	0.032	0.033
X _{13,4}	0.000	0.029	0.035	0.046	0.035	0.035	0.010

Hasil pada Tabel 4.4 berdasarkan keterangan variabel pada Lampiran 2. menunjukkan bahwa pada tingkat kepuasan karyawan yang memiliki proporsi terbesar pada kepuasan sangat tidak puas adalah variabel tunjangan, aktualisasi penghargaan, fasilitas, kesempatan mendapatkan pelatihan. Tingkat kepuasan memiliki nilai proporsi terbesar dengan penilaian tidak terlalu puas dan tidak puas yaitu pada variabel tunjangan, penghargaan, aktualisasi penghargaan. Sedangkan variabel yang memiliki nilai proporsi cukup puas adalah gaji sesuai, transparansi penggajian, tunjangan, penghargaan, aktualisasi penghargaan, kondisi lingkungan kerja, fasilitas, pekerjaan stabil, dan pada penilaian puas yang memiliki nilai proporsi terbesar adalah transparansi penggajian, fasilitas, beban kerja, pelatihan dapat mengembangkan *skill*. Sedangkan pada tingkat kepuasan sangat puas, variabel yang memiliki proporsi terbesar adalah adanya dukungan, perlakuan adil, sistem penilaian pegawai, dan sangat puas sekali adalah variabel kelancaran komunikasi, kegiatan tidak bertentangan dengan agama.

c. Reduksi Dimensi

Berdasarkan Persamaan (2.9) didapatkan nilai inersia dari reduksi dimensi variabel baris dan kolom dengan hasil dilampirkan pada Lampiran 8 yang ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Reduksi Dimensi

Dimensi	Inertia	Proporsi inersia
1	0.289	0.680
2	0.079	0.185
3	0.031	0.073
4	0.013	0.030
5	0.009	0.022
6	0.004	0.011

Hasil pada tabel di atas didapatkan bahwa terbentuk 6 dimensi, dari 6 dimensi yang terbentuk dapat menjelaskan keragaman variabel-variabel awal secara keseluruhan sebesar 100% dengan nilai inersia tiap dimensi dari dimensi satu sampai 6 berturut-turut adalah 0.289, 0.079, 0.031, 0.013, 0.009 dan 0.004. Serta memiliki nilai proporsi dari total keragaman secara keseluruhan berturut-turut adalah 68%, 18,5%, 7,3%, 3%, 2,2%, 1,1%.

d. Kontribusi Profil Baris

Berdasarkan Persamaan (2.15) dan (2.17) didapatkan nilai dari kontribusi profil baris ke dimensi inersia dan nilai dari kontribusi dimensi inersia ke profil baris dengan hasil yang dilampirkan pada Lampiran 9 dan ditunjukkan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Kontribusi Profil Baris

Variabel Kepuasan Kerja	Kontribusi			
	Poin Inersia ke Dimensi		Dimensi ke Poin Inersia	
	1	2	1	2
X ₆₁	0.039	0.002	0.859	0.011
X ₆₂	0.055	0.002	0.933	0.010
X ₆₃	0.129	0.099	0.802	0.167
X ₆₄	0.131	0.089	0.813	0.150
X ₆₅	0.149	0.108	0.808	0.160
X ₇₁	0.079	0.114	0.713	0.282
X ₇₂	0.060	0.040	0.834	0.152
X ₇₃	0.066	0.064	0.772	0.204
X ₈₁	0.011	0.003	0.306	0.021
X ₈₂	0.022	0.039	0.402	0.199
X ₈₃	0.000	0.051	0.003	0.658
X ₈₄	0.002	0.025	0.196	0.547
X ₈₅	0.039	0.086	0.429	0.259
X ₉₁	0.006	0.009	0.313	0.138
X ₉₂	0.003	0.034	0.193	0.688
X ₉₃	0.009	0.027	0.495	0.416
X _{10,1}	0.021	0.000	0.793	0.005
X _{10,2}	0.024	0.000	0.877	0.004

Tabel 4.6 Lanjutan

Variabel Kepuasan Kerja	Kontribusi			
	Poin Inersia ke Dimensi		Dimensi ke Poin Inersia	
	1	2	1	2
X _{10,3}	0.032	0.012	0.869	0.093
X _{10,4}	0.002	0.057	0.084	0.566
X _{10,5}	0.001	0.048	0.070	0.653
X _{11,1}	0.025	0.008	0.838	0.068
X _{11,2}	0.021	0.008	0.653	0.063
X _{11,3}	0.016	0.000	0.918	0.007
X _{11,4}	0.019	0.000	0.960	0.000
X _{12,1}	0.001	0.005	0.107	0.247
X _{12,2}	0.013	0.001	0.877	0.023
X _{12,3}	0.004	0.003	0.555	0.121
X _{12,4}	0.003	0.003	0.236	0.057
X _{13,1}	0.002	0.016	0.244	0.456
X _{13,2}	0.006	0.018	0.327	0.253
X _{13,3}	0.002	0.005	0.513	0.295
X _{13,4}	0.007	0.023	0.420	0.403

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan keterangan ditunjukkan pada Lampiran 2 yang masuk ke dalam dimensi 1 adalah gaji, transparansi penggajian, tunjangan, penghargaan, aktualisasi penghargaan, kelancaran komunikasi, kejelasan prosedur kerja, atasan atau rekan berkomunikasi dengan baik, kondisi lingkungan kerja, adanya dukungan, perlakuan adil, manager bersikap professional, kerjasama antar bagian, pengakuan partisipasi, kesempatan memberi usulan, kepentingan kelompok, kejelasan pekerjaan, pemanfaatan kemampuan, dengan nilai kontribusi sebesar 3,9%, 5,5%, 12,9%, 13,1%, 14,9%, 7,9%, 6%, 6,6%, 1,1%, 2,1%, 2,4%, 3,2%, 2,5%, 2,1%, 1,6%, 1,9%, 1,3%, 0,4%. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja yang masuk ke dalam dimensi 2 adalah fasilitas, beban kerja, keamanan dalam bekerja, kegiatan tidak bertentangan dengan agama, kesempatan mendapat pelatihan, kesempatan bekerja sendiri, pelatihan dapat mengembangkan *skill*, sistem penilaian pegawai, tanggap terhadap keluhan, kontribusi, pekerjaan stabil, kesempatan mengembangkan karir, kejelasan alur pengembangan karir, pemberhentian kerja, adanya sistem promosi karir dengan kontribusi sebesar 3,9%, 5,1%, 2,5%, 8,6%, 0,9%, 3,4%, 2,7%, 5,7%, 4,8%, 0,5%, 0,3%, 1,6%, 1,8%, 5%, 2,3%. Hasil kontribusi profil baris ini juga menjelaskan dimensi yang cenderung

mendominasi variabel kepuasan kerja, dimana dimensi 1 mendominasi variabel kepuasan pada kepentingan kelompok dengan kontribusi sebesar 96%. Sedangkan pada dimensi 2 yang mendominasi adalah variabel kepuasan kesempatan bekerja sendiri dengan kontribusi sebesar 68,8%.

e. Kontribusi Profil Kolom

Berdasarkan Persamaan (2.16) dan (2.18) didapatkan nilai dari kontribusi profil kolom ke dimensi inersia dan nilai dari kontribusi dimensi inersia ke profil kolom dengan hasil yang dilampirkan pada Lampiran 10 dan ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Kontribusi Profil Kolom

Tingkat Kepuasan	Kontribusi			
	Poin Inersia Ke Dimensi		Dimensi Ke Poin Inersia	
	1	2	1	2
Sangat Tidak Puas	0.019	0.010	0.407	0.060
Tidak Terlalu Puas	0.157	0.220	0.655	0.249
Tidak Puas	0.153	0.088	0.739	0.115
Cukup Puas	0.190	0.010	0.823	0.012
Puas	0.089	0.174	0.535	0.286
Sangat Puas	0.075	0.138	0.481	0.243
Sangat Puas Sekali	0.317	0.360	0.746	0.230

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang masuk ke dalam dimensi 1 adalah tingkat kepuasan pada nilai sangat tidak puas, tidak puas dan cukup puas dengan nilai kontribusi sebesar 1,9%, 15,3%, dan 19%. Kemudian untuk tingkat kepuasan karyawan yang masuk ke dalam dimensi 2 adalah tingkat kepuasan pada nilai tidak terlalu puas, puas, sangat puas dan sangat puas sekali dengan nilai kontribusi sebesar 22%, 17,4%, 13,8% dan 36%. Hasil kontribusi profil baris ini juga menjelaskan dimensi yang cenderung mendominasi tingkat kepuasan karyawan, dimana dimensi 1 mendominasi tingkat kepuasan pada nilai cukup puas dengan kontribusi sebesar 82,3%. Sedangkan pada dimensi 2 yang mendominasi adalah tingkat kepuasan yaitu nilai pada puas dengan kontribusi sebesar 28,6%.

f. Grafik korespondensi

Grafik korespondensi dibentuk dari koordinat-koordinat profil baris dan kolom, dimana nilai koordinat profil baris dan

kolom sesuai dengan Persamaan (2.10) dan Persamaan (2.12). Nilai koordinat profil baris ditunjukkan pada Tabel 4.8 yang didapatkan dari Lampiran 9.

Tabel 4.8 Koordinat Profil Baris

Variabel Kepuasan Kerja	Dimensi	
	1	2
X ₆₁	0.835	-0.133
X ₆₂	0.986	-0.144
X ₆₃	1.515	-0.956
X ₆₄	1.523	-0.907
X ₆₅	1.624	-1.001
X ₇₁	-1.180	-1.027
X ₇₂	-1.033	-0.611
X ₇₃	-1.081	-0.769
X ₈₁	0.448	0.164
X ₈₂	0.620	0.604
X ₈₃	0.034	0.687
X ₈₄	-0.206	0.476
X ₈₅	-0.827	-0.891
X ₉₁	0.314	0.288
X ₉₂	0.214	0.561
X ₉₃	0.395	0.502
X _{10,1}	-0.616	0.067
X _{10,2}	-0.659	0.062
X _{10,3}	-0.747	-0.339
X _{10,4}	-0.202	0.725
X _{10,5}	0.158	0.664
X _{11,1}	-0.671	-0.265
X _{11,2}	-0.614	0.264
X _{11,3}	-0.527	0.066
X _{11,4}	-0.587	0.001
X _{12,1}	0.106	0.223
X _{12,2}	-0.485	-0.108
X _{12,3}	-0.256	0.166
X _{12,4}	0.236	0.161
X _{13,1}	0.204	0.385
X _{13,2}	0.339	0.412
X _{13,3}	-0.200	0.210
X _{13,4}	0.341	0.463

Nilai koordinat profil kolom ditunjukkan pada Tabel 4.9 yang didapatkan dari Lampiran 10.

Tabel 4.9 Koordinat Profil Kolom

Tingkat Kepuasan	Dimensi	
	1	2
Sangat Tidak Puas	1.563	-0.834
Tidak Terlalu Puas	2.231	-1.904
Tidak Puas	1.535	-0.838
Cukup Puas	1.030	-0.175
Puas	0.412	.0417
Sangat Puas	-0.342	0.336
Sangat Puas Sekali	-0.873	-0.671

Tabel 4.9 menunjukkan koordinat profil kolom, kemudian dilakukan perhitungan jarak euclidean untuk menggambarkan pola kecenderungan tingkat kepuasan karyawan di Pabrik karung Rosella baru, hasilnya diberikan pada Tabel 4.10 dengan contoh perhitungan pada Lampiran 11.

Tabel 4.10 Jarak Euclidean

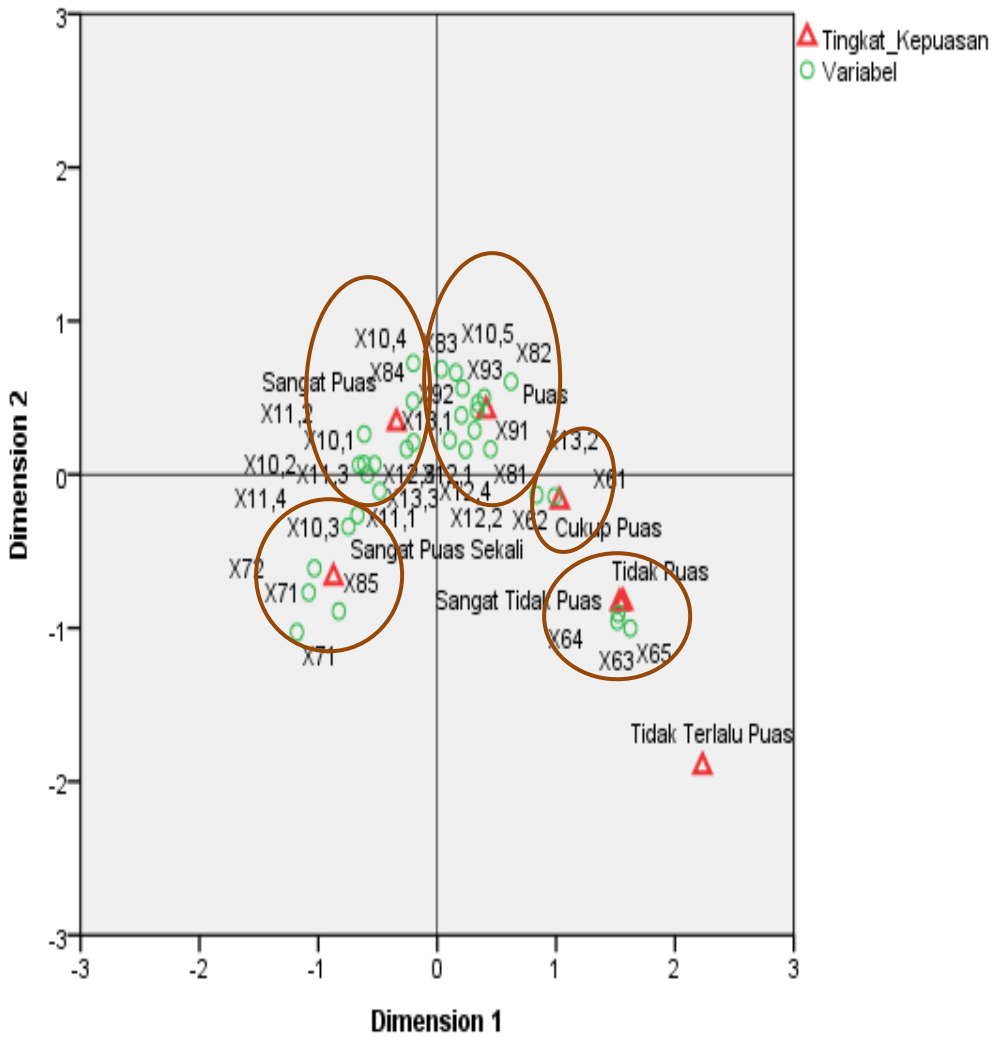
Variabel Kepuasan Kerja	Sangat Tidak Puas	Tidak Terlalu Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas Sekali
X ₆₁	1.011	2.255	0.994	0.199	0.694	1.267	1.791
X ₆₂	0.899	2.156	0.885	0.054	0.803	1.412	1.933
X ₆₃	0.131	1.189	0.119	0.919	1.761	2.262	2.405
X ₆₄	0.083	1.222	0.070	0.883	1.729	2.242	2.408
X ₆₅	0.178	1.088	0.186	1.018	1.866	2.378	2.519
X ₇₁	2.750	3.522	2.722	2.368	2.149	1.600	0.470
X ₇₂	2.606	3.511	2.578	2.109	1.773	1.172	0.171
X ₇₃	2.645	3.501	2.617	2.193	1.907	1.329	0.230
X ₈₁	1.496	2.731	1.478	0.673	0.255	0.809	1.563
X ₈₂	1.720	2.981	1.708	0.880	0.280	0.999	1.964
X ₈₃	2.157	3.397	2.140	1.317	0.465	0.514	1.633
X ₈₄	2.201	3.406	2.181	1.397	0.621	0.195	1.327
X ₈₅	2.391	3.222	2.363	1.990	1.801	1.319	0.224
X ₉₁	1.679	2.912	1.661	0.853	0.162	0.657	1.526
X ₉₂	1.940	3.185	1.924	1.098	0.244	0.600	1.643
X ₉₃	1.774	3.026	1.759	0.928	0.086	0.755	1.727
X _{10,1}	2.358	3.463	2.334	1.664	1.087	0.385	0.781
X _{10,2}	2.396	3.495	2.371	1.705	1.128	0.419	0.763
X _{10,3}	2.363	3.364	2.336	1.785	1.384	0.788	0.355
X _{10,4}	2.355	3.582	2.337	1.526	0.687	0.413	1.549
X _{10,5}	2.054	3.301	2.038	1.210	0.355	0.598	1.686
X _{11,1}	2.305	3.333	2.279	1.703	1.279	0.685	0.454
X _{11,2}	2.438	3.577	2.415	1.702	1.037	0.281	0.970
X _{11,3}	2.276	3.390	2.252	1.576	1.003	0.328	0.814
X _{11,4}	2.307	3.402	2.282	1.627	1.083	0.416	0.730
X _{12,1}	1.800	3.007	1.780	1.006	0.362	0.462	1.326
X _{12,2}	2.173	3.256	2.148	1.516	1.039	0.466	0.684

Tabel 4.10 Lanjutan

Variabel Kepuasa n Kerja	Sangat Tidak Puas	Tidak Terlalu Puas	Tidak Puas	Cukup Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas Sekali
X _{12,3}	2.076	3.236	2.053	1.331	0.714	0.191	1.039
X _{12,4}	1.658	2.871	1.638	0.862	0.310	0.604	1.387
X _{13,1}	1.826	3.058	1.808	0.998	0.211	0.548	1.508
X _{13,2}	1.747	2.991	1.730	0.907	0.073	0.685	1.625
X _{13,3}	2.049	3.222	2.027	1.289	0.646	0.190	1.108
X _{13,4}	1.782	3.029	1.765	0.939	0.084	0.695	1.661

Hasil jarak Euclidean digunakan untuk melihat pola kecenderungan variabel kepuasan karyawan terhadap tingkat kepuasan yang ditampilkan pada Gambar 4.6. Hasil visualisasi dari Gambar 4.6 adalah sebagai berikut :

- Variabel dengan tingkat kepuasan cenderung sangat tidak puas dan tidak puas adalah aktualisasi penghargaan, adalah tunjangan dan penghargaan yang diterima.
- Variabel dengan tingkat kepuasan cenderung cukup puas adalah gaji dan transparansi sistem penggajian.
- Variabel dengan tingkat kepuasan cenderung puas adalah kondisi lingkungan kerja, fasilitas, beban kerja, kesempatan mendapat pelatihan, kesempatan bekerja sendiri, pelatihan dapat mengembangkan skill, tanggap terhadap keluhan, pekerjaan stabil, kesempatan mengembangkan karir, kejelasan alur pengembangan karir, dan adanya promosi karir.
- Variabel dengan tingkat kepuasan cenderung sangat puas adalah keamanan bekerja, perlakuan adil, sistem penilaian pegawai, pengakuan partisipasi, kesempatan memberi usulan, kontribusi, kejelasan pekerjaan, pemanfaatan kemampuan dan pemberhentian kerja.
- Variabel dengan tingkat kepuasan cenderung sangat puas sekali adalah kelancaran komunikasi, kejelasan sistem kerja, atasan dan rekan berkomunikasi dengan baik, kegiatan tidak bertentangan dengan agama, manager bersikap professional dan kerjasama antar pegawai.



Gambar 4.6 Pola Kecenderungan

(Halaman ini Sengaja Dikosongkan)

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil analisis tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto sebagai berikut.

1. Berdasarkan karakteristik karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto, mayoritas karyawan puas dengan perusahaan dimana karyawan terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66,67% dan berusia 25-31 tahun sebanyak 43,43% dengan pendidikan terakhir adalah SMA/ sederajat ada sebanyak 80,81%.
2. Prioritas Karyawan dalam bekerja di Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto adalah kerjasama tim sedangkan yang kurang diprioritaskan adalah kompensasi dan penghargaan.
3. Secara umum tingkat kepuasan karyawan di Pabrik Karung Rosella Baru termasuk dalam posisi puas terhadap kondisi perusahaan, ini ditunjukkan dengan nilai indeks kepuasan rata-rata sebesar 80,025%, namun demikian ada satu variabel yang dirasakan karyawan tidak memuaskan yaitu variabel aktualisasi penghargaan.
4. Pola kecenderungan tingkat kepuasan karyawan pada variabel kepuasan yang digunakan membentuk lima pola kecenderungan, yaitu:
 - **Pola pertama** adalah pola dimana karyawan cenderung merasa sangat tidak puas dan tidak puas adalah variabel Aktualisasi Penghargaan, Tunjangan dan Penghargaan.
 - **Pola kedua** menunjukkan karyawan cenderung cukup puas pada variabel Gaji dan Transparansi sistem penggajian.
 - **Pola ketiga** menunjukkan bahwa variabel Kondisi lingkungan kerja, Fasilitas, Beban kerja, Kesempatan mendapat pelatihan, Kesempatan bekerja sendiri, Pelatihan dapat mengembangkan skill, Tanggap terhadap keluhan, Pekerjaan stabil, Kesempatan mengem-

bangkan karir, Kejelasan alur pengembangan karir, dan Adanya promosi karir memberikan kecenderungan pada karyawan untuk merasa puas.

- **Pola keempat** adalah pola dimana karyawan cenderung merasa sangat puas pada variabel Keamanan bekerja, Perlakuan adil, Sistem penilaian pegawai, Pengakuan partisipasi, Kesempatan memberi usulan, Kontribusi, Kejelasan pekerjaan, Pemanfaatan kemampuan dan Pemberhentian kerja.
- **Pola kelima** karyawan cenderung merasa sangat puas sekali pada variabel Kelancaran komunikasi, Kejelasan sistem kerja, Atasan dan rekan berkomunikasi dengan baik, Kegiatan tidak bertentangan dengan agama, Manager bersikap professional dan Kerjasama antar pegawai.

5.2 Saran

Saran yang diberikan kepada manajemen Pabrik Karung Rosella Baru Mojokerto adalah sebaiknya pihak perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan penilaiannya terhadap perusahaan melalui survei yang dilakukan secara berkala tanpa perlu menyebutkan identitas diri. Sehingga perusahaan dapat lebih mudah dalam mengevaluasi kondisi perusahaan, mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada di perusahaan, sehingga dapat mengurangi ketidaksepahamanyang mungkin terjadi antara perusahaan dan karyawan dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang diberikan pada kesimpulan di atas.


DAFTAR PUSTAKA

- Arnayandasanti, Y. (2011). *Pengaruh Fungsi Kepemimpinan dan Tingkat Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Perkebunan Nusantara XI (Persero) Pabrik Karung "Rosella Baru"*. Surabaya: Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan UPN Jatim.
- Faisal, G. S. (2009). *How To Be A Smarter Taxpayer*. Jakarta: Grasindo.
- Greenacre, M. (2017). *Correspondence Analysis in Practice*. US: CRC Press.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Lilis Ardini, S. R. (2009). *Analisis Jalur Gaya Kepemimpinan, Tingkat Penghargaan dan Kondisi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Karung Rosella BARU PTPN XI (Persero)*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STESIA).
- Muttaqin, M. J. (2011). *Market Potential Research untuk Pasar Tradisional PD Pasar Surya Di Surabaya Selatan*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Rencher, A. C. (2002). *Methods of Multivariate Analysis. 2nd ed.* Brigham Young University: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilaningrum, D. (2018). *Teknik Pengambilan Sampel untuk Peneliti Pemula*. Surabaya: Kanzun Books .
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan HASIL Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Waluyo, S. A. (2008). *Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: PT. Gramedia.


- Yuniarti, U. (2012). *Usulan Perbaikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja Pegawai dengan Metode Employee Satisfaction Index (ESI), Gap Analysis dan Quadrant Map (Kasus: Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Jawa Barat)*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Yustisia, T. V. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Visimedia.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisoner



DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS
FAKULTAS VOKASI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
2019



Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir, saya mahasiswa Departemen Statistika Bisnis ITS ingin melakukan survei mengenai analisis tingkat kepuasan karyawan di pabrik Karung Rosella Baru-Mojokerto. Data yang anda berikan dijamin kerahasiaannya, oleh karena itu mohon untuk mengisi kuisoner ini dengan sebenar-benarnya.

Mohon untuk mengisi butir jawaban pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda centang (✓) pada pilihan yang menurut bapak/ibu/saudara/i paling benar.

A. Identitas Responden

Nama : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : ≤ SD SMP/MTS/Sederajat
 SMA/MA/Sederajat PT/ Sederajat

Karyawan : Kontrak Borongan

No Telp/HP : _____

Alamat : _____

B. Prioritas Responden

Mohon untuk mengisi pernyataan berikut dengan memberi angka (1) pada pernyataan yang dianggap sangat diprioritaskan hingga (8) sangat tidak diprioritaskan.

Pernyataan	Peringkat Prioritas
Kompensasi dan Penghargaan	
Komunikasi	
Kondisi kerja	
Pelatihan dan pengembangan skill	
Kepemimpinan	
Kerjasama tim	
Peran dan tugas	
Pengembangan karir	

Lampiran 1. Kuisoner (Lanjutan)

C. INDIKATOR KEPUASAN KERJA

Mohon berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan yang anda rasakan di perusahaan dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu nomor/ garis skala tingkat kepuasan dengan ketentuan 1 adalah sangat tidak puas hingga 7 adalah skala sangat puas sekali.

I. Kompensasi dan Penghargaan

Indikator	Skala
Gaji sesuai dengan tanggung jawab	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Transparansi sistem penggajian	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Tunjangan (kesehatan, cuti, hari tua, dll)	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Penghargaan yang diterima atas prestasi/inovasi	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Aktualisasi penghargaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

II. Komunikasi

Indikator	Skala
Kelancaran komunikasi di satu atau antar bagian departemen/bidang	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kejelasan sistem dan prosedur kerja dan sosialisasi di lapangan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Atasan atau rekan kerja berkomunikasi dengan baik	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

III. Kondisi kerja

Indikator	Skala
Kondisi lingkungan kerja (kebersihan, kerapian, penerangan, kenyamanan, dll)	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Fasilitas atau peralatan di tempat kerja memadai	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Beban kerja yang diberikan layak dan menyenangkan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Keamanan dalam bekerja/ keselamatan kerja terjamin	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kegiatan dalam perusahaan tidak bertentangan dengan agama	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

IV. Pelatihan dan pengembangan Skill

Indikator	Skala
Kesempatan untuk mendapatkan pelatihan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kesempatan untuk bekerja sendiri	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Pelatihan dapat mengembangkan skill	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

Lampiran 1. Kuisoner (Lanjutan)

V. Kepemimpinan

Indikator	Skala
Adanya dukungan dan arahan atas pekerjaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Perlakuan adil dan sikap menghargai dari atasan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Manager bersikap profesional dan memiliki skill yang bagus	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Sistem penilaian prestasi pegawai	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Tanggap terhadap keluhan pegawai	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

VI. Kerjasama Tim

Indikator	Skala
Kerjasama antara rekan kerja di satu atau antar bagian	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Pengakuan partisipasi/keterlibatan anda dalam tim kerja	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kesempatan untuk memberi usulan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kepentingan kelompok berada di atas kepentingan pribadi	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

VII. Peran dan Tugas

Indikator	Skala
Kontibusi dalam misi Perusahaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kejelasan deskripsi pekerjaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Pemanfaatan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Pekerjaan yang disediakan stabil	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

VIII. Pengembangan Karir

Indikator	Skala
Kesempatan untuk mengembangkan karir di Perusahaan	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Kejelasan jalur pengembangan karir	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Pemberhentian kerja jelas	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___
Adanya sistem promosi karir	1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___

Lampiran 1. Kuisioner (Lanjutan)

Saran dan komentar yang dapat diberikan kepada perusahaan :

Indikator	Skala
Adanya komunikasi tim antara sesama	1 2 3 4 5
Pelaksanaan ahli dan sistem manajemen tim	1 2 3 4 5
Kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab	1 2 3 4 5
Kejelasan prosedur pekerjaan	1 2 3 4 5
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5

Secara keseluruhan apa yang anda rasakan di perusahaan ?

Puas Tidak Puas

VI. Kerjasama Tim

Indikator	Skala
Kejelasan sistem kerja tim pada di saat saat	1 2 3 4 5
Penggunaan pembagian tugas/kegiatan waktu dalam tim kerja	1 2 3 4 5
Kejelasan untuk menerima arahan	1 2 3 4 5
Kejelasan terhadap bentuk di saat	1 2 3 4 5

Terima kasih atas ketersediaannya untuk mengisi kuisioner ini.

Mojokerto.....

VII. Peran dan Tugas

Indikator	Skala
Kejelasan deskripsi pekerjaan	1 2 3 4 5
Pembatasan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5
Kejelasan yang diberikan untuk	1 2 3 4 5

VIII. Pengembangan Karir

Indikator	Skala
Kemampuan untuk mengembangkan karir di perusahaan	1 2 3 4 5
Kejelasan jalur pengembangan karir	1 2 3 4 5
Pembelajaran kerja jelas	1 2 3 4 5
Adanya sistem promosi karir	1 2 3 4 5

Lampiran 2. Data Hasil Survei

No	Kompensasi dan Penghargaan (x_6)					komunikasi (x_7)		
	$X_{6,1}$	$X_{6,2}$	$X_{6,3}$	$X_{6,4}$	$X_{6,5}$	$X_{7,1}$	$X_{7,2}$	$X_{7,3}$
1	6.6	4.4	2.4	3.2	2.6	5.2	5.2	5.4
2	5.4	6.6	4.4	3.4	1.6	6.4	5.4	7
3	6.4	6.4	4.2	3.4	1.4	6.4	5.2	7
4	6.2	5.6	4	3.8	3.6	7	6.8	7
5	4.4	3.4	1.4	4.4	4.4	7	7	7
6	4.2	4.2	2.2	2.4	2.4	5.2	5.2	7
7	6.4	5	4	2	2	6.2	6.2	6.2
8	7	7	7	6.4	6.4	7	7	7
9	6.4	5.4	4.2	3.8	3.6	7	6.8	7
10	7	7	3.4	4.2	4.4	7	7	4.2
11	6.8	6	5	5	4.2	7	7	7
12	6	4.2	4.2	7	7	7	5.4	7
13	7	7	7	7	7	7	7	7
14	7	6.4	7	7	6.4	7	7	6.4
15	5.4	1	7	5.2	5.4	7	7	7
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	4.8	4.8	4.6	4.6	4.6	6.8	6.4	6.6
110	4.4	4.4	4.4	4.2	4.2	6.8	6	6.2
111	4.6	4.6	4.6	4.6	4.6	6	6	6
112	5	5	4.6	4.6	4.4	6	6	6
113	4.6	4.6	4.2	4.2	4.2	6.6	6.6	6.4
114	4.4	4.4	4.4	4.4	4.2	6.6	6.6	6.6
115	5.4	5.4	5	5	5	7	6.8	6.8
116	4.8	4.8	4.4	4.4	4	6.6	6.4	6.6
117	4.6	4.6	4.4	4.4	4	5.8	5.8	5.8
118	5	5	5	5	5	6	6	6
119	4.8	4.8	4.6	4.6	4.2	5.8	5.6	5.8
120	5.4	5.4	5	5	5	6.2	5.4	6
121	5	5	5	5	5	6.4	6.4	6.4
122	3.4	3.4	3.2	3.2	3	5.8	5.6	5.8
123	3.2	3.2	3.2	2.8	2.8	6	6	6.2

Kondisi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Skill

No	kondisikerja (X_8)					Pelatihan dan Pengembangan skill (X_9)		
	$X_{8,1}$	$X_{8,2}$	$X_{8,3}$	$X_{8,4}$	$X_{8,5}$	$X_{9,1}$	$X_{9,2}$	$X_{9,3}$
1	4.4	5.4	5.4	6.2	7	3.4	4.2	4.2
2	5.4	5.4	6.4	6.4	7	1.4	3.4	3.4
3	5.4	5.4	6.4	6.4	7	1.4	3.4	3.4
4	6.4	5.6	6	6	7	5.8	5.8	5.6
5	4.4	2.4	2.4	3.4	7	4.4	4.4	4.4
6	3.2	1.4	5.4	4.2	7	2.4	4.2	2.4
7	3	4.2	7	7	7	6.2	6.2	6.2
8	7	6.4	6.6	6.4	7	7	6.6	6.6
9	5.2	4.8	3.2	5.6	7	3.2	5.2	2.8

Lampiran 2. Data Hasil Survei (Lanjutan)

No	kondisikerja (X_8)					Pelatihan dan Pengembangan skill (X_9)		
	$X_{8,1}$	$X_{8,2}$	$X_{8,3}$	$X_{8,4}$	$X_{8,5}$	$X_{9,1}$	$X_{9,2}$	$X_{9,3}$
10	4.2	4.2	4.4	4.2	4.4	4.4	4.2	4.4
11	6.6	6	7	7	7	7	7	6.8
12	2	5.2	7	7	7	7	6.2	7
13	6.8	6.8	7	7	7	6.8	6.8	6.4
14	7	7	7	6.4	7	7	7	7
15	6.4	6.4	6	7	7	1.2	7	1.2
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	5	5	5.6	5.6	5.6	5	5	5
110	4.8	4.8	5	5	5	6	5.6	5.6
111	5.2	5.2	5.6	5.6	5.4	5	5.6	5
112	5	5	5	5	5	5.6	6	5.8
113	5.4	5.4	5.6	5.4	5.4	5.6	5	5.6
114	4.8	4.8	5.6	5.4	5.4	5.6	5	6
115	4.6	4.6	4	4.8	4.8	5	6	5
116	4.4	4.4	5	5	5	5.4	4.4	4
117	5	5	5	5	5	4.4	4.4	4
118	4.6	5	5	5	5	4.6	4.6	4.4
119	4.6	5	4.8	5	5	4.6	5	5
120	6	5.4	5.8	5	5	5	5.4	5
121	5.6	5.6	5	5.6	5	5.4	4.6	5.4
122	5.6	6	5.4	6	5.6	5	6	5
123	5	5.6	5	6	5.6	5	5.6	6

Kepemimpinan dan Kerjasama Tim

No	Kepemimpinan (X_{10})					Kerjasama Tim (X_{11})			
	$X_{10,1}$	$X_{10,2}$	$X_{10,3}$	$X_{10,4}$	$X_{10,5}$	$X_{11,1}$	$X_{11,2}$	$X_{11,3}$	$X_{11,4}$
1	5.4	5.4	4.4	5.2	5.2	6.4	6.4	6.2	5.2
2	5.6	6.4	5.4	5.4	5.4	6.4	6.4	4.4	5.2
3	5.4	6.2	5.4	5.4	5.4	6.4	6.4	4.4	5.4
4	7	7	7	6.2	5.8	6.4	6.2	6.4	6.8
5	4.4	4.4	3.4	3.2	2.4	7	7	7	7
6	4.2	4.4	3.2	3.2	2.4	4.2	5.4	7	4.4
7	7	6	6.2	5	5.2	6.2	7.2	5.2	6.2
8	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4	6.4
9	6.8	7	7	3.8	3.6	6.8	6.4	6.2	6.8
10	4.4	4.4	4.4	3.4	3.4	7	4.4	3.2	4.6
11	7	7	7	5.8	4.8	7	7	7	7
12	7	7	7	6.4	7	7	7	7	7
13	7	7	5.2	5.2	5	7	7	7	7
14	6.4	7	7	6.2	6.2	7	7	7	6.2
15	7	7	7	5.2	5	7	7	7	7
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	5	5.6	6	5.8	6.4	5	5.6	6	5.6

Lampiran 2. Data Hasil Survei (Lanjutan)

No	Kepemimpinan (X_{10})					Kerjasama Tim (X_{11})			
	$X_{10,1}$	$X_{10,2}$	$X_{10,3}$	$X_{10,4}$	$X_{10,5}$	$X_{11,1}$	$X_{11,2}$	$X_{11,3}$	$X_{11,4}$
110	5.6	6	6	6	5	5	5	5	5
111	5.4	5	5.6	5.6	5	5.6	5	5.6	5
112	5.8	5	5.6	5	6	5	5.6	5	5
113	5.6	6	6	5.4	4	5	5	5	5
114	5	5	5	6	5.6	5.4	5.4	5.4	5
115	5.6	5	6	5.4	5	5	5.6	6	5.6
116	5.4	5.4	5.6	5	5.6	5.4	5	5	5
117	6	5.6	5	6	5.8	5.4	5	5	5
118	6	6.6	6.6	5.6	5	5	5.6	6	5.4
119	5.6	6	6.6	6	5	5.4	4.6	5	4.6
120	5.6	5.6	6	5.6	6	5.6	5.6	6	5.6
121	5	5.6	5	5.8	6	5	5.6	6	5.8
122	5.6	6	4.5	6	5	6	5.4	6	5.6
123	5.4	5.6	5	5	5	5	6	5	5

Peran dan Tugas, Pengembangan Karir

No	Peran dan Tugas (X_{12})				Pengembangan Karir (X_{13})			
	$X_{12,1}$	$X_{12,2}$	$X_{12,3}$	$X_{12,4}$	$X_{13,1}$	$X_{13,2}$	$X_{13,3}$	$X_{13,4}$
1	4.2	4.2	4.2	4.2	4.4	3.2	4.4	5.4
2	4.4	5.2	5.4	4.4	3.4	3.4	5.4	4.2
3	4.4	5.4	5.4	4.4	3.4	3.4	5.4	4.4
4	6.2	6.6	6	5.8	4.8	4.6	4.6	4.2
5	5.4	6.4	4.4	3.4	6.2	4.4	4.4	4.4
6	4.4	5.4	5.2	3.4	2.2	2.2	7	4.2
7	6.2	7	6.2	6.4	6.2	4.2	7	6.2
8	6.6	6.6	6.6	6.6	6.4	6.4	6.4	6.4
9	3.8	6.2	5.6	4.2	3.2	3	5.2	3.8
10	3.4	4.2	4.4	4.2	3.2	3.2	4.4	4.2
11	6.8	7	7	6.6	6.8	6.8	7	6.8
12	7	7	7	6	6.2	7	7	7
13	5.8	7	7	6.2	6.2	6.4	6	6
14	7	7	6.4	7	7	7	7	6.2
15	6	7	7	7	5.2	5.2	3.2	2.2
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	5.4	6	5.4	4.8	5.6	5	5.8	6
110	5.6	6	5.4	4.6	5.6	6	6	6
111	5.4	5.6	5.6	5	6	5.6	5	6
112	5	5.6	6	6.6	6.6	6	6.6	6
113	5.4	5.6	6	6.4	6	5.8	5.8	5.8
114	5.4	6	5.4	5.4	6.4	6	5.8	6
115	5	4.4	4.6	5	6.6	6	6.8	6.6
116	4.8	5	5	4.8	5.6	6	5.6	6
117	5	5	6	5	6	6.6	6.6	6.4
118	5	5.4	5.4	4	5.4	5.4	5	6
119	5	6	6	6.6	5.4	5	5	5
120	6.6	6	6.4	6	5	5.4	5	6

Lampiran 2. Data Hasil Survei (Lanjutan)

No	Peran dan Tugas (X_{12})				Pengembangan Karir (X_{13})			
	$X_{12,1}$	$X_{12,2}$	$X_{12,3}$	$X_{12,4}$	$X_{13,1}$	$X_{13,2}$	$X_{13,3}$	$X_{13,4}$
121	5	5.4	6	5.4	4.4	5	4.6	5
122	5	5	6	5.4	4.4	4.4	5	5
123	5	6	5	6	5	5	5.4	5

Keterangan :

Variabel	Keterangan
X_{61}	Gaji sesuai dengan tanggung jawab
X_{62}	Transparansi sistem penggajian
X_{63}	Tunjangan (kesehatan, cuti, hari tua, dll)
X_{64}	Penghargaan yang diterima atas prestasi/inovasi
X_{65}	Aktualisasi penghargaan
X_{71}	Kelancaran komunikasi di satu atau antar bagian departemen/bidang
X_{72}	Kejelasan sistem dan prosedur kerja dan sosialisasi di lapangan
X_{73}	Atasan atau rekan kerja berkomunikasi dengan baik
X_{81}	Kondisi lingkungan kerja (kebersihan, kerapian, penerangan, kenyamanan, dll)
X_{82}	Fasilitas atau peralatan di tempat kerja memadai
X_{83}	Beban kerja yang diberikan layak
X_{84}	Keamanan dalam bekerja/ keselamatan kerja terjamin
X_{85}	Kegiatan dalam perusahaan tidak bertentangan dengan agama
X_{91}	Kesempatan untuk mendapatkan pelatihan
X_{92}	Kesempatan untuk bekerja sendiri
X_{93}	Pelatihan dapat mengembangkan skill
$X_{10,1}$	Adanya dukungan dan arahan atas pekerjaan
$X_{10,2}$	Perlakuan adil dan sikap menghargai dari atasan
$X_{10,3}$	Manager bersikap profesional dan memiliki skill yang bagus
$X_{10,4}$	Sistem penilaian prestasi pegawai
$X_{10,5}$	Tanggap terhadap keluhan pegawai
$X_{11,1}$	Kerjasama antara rekan kerja di satu atau antar bagian
$X_{11,2}$	Pengakuan partisipasi/keterlibatan anda dalam tim kerja
$X_{11,3}$	Kesempatan untuk memberi usulan
$X_{11,4}$	Kepentingan kelompok berada di atas kepentingan pribadi
$X_{12,1}$	Kontribusi dalam misi perusahaan
$X_{12,2}$	Kejelasan deskripsi pekerjaan
$X_{12,3}$	Pemanfaatan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan
$X_{12,4}$	Pekerjaan yang disediakan stabil
$X_{13,1}$	Kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan
$X_{13,2}$	Kejelasan jalur pengembangan karir
$X_{13,3}$	Pemberhentian kerja jelas
$X_{13,4}$	Adanya sistem promosi karir

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas

a. Kompensasi dan Penghargaan

Variabel	X ₆₁	X ₆₂	X ₆₃	X ₆₄	X ₆₅
r _{hitung}	0.58	0.61	0.70	0.75	0.70
r _(123-2; 0,05)	0,177				
Keputusan	valid	Valid	valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,904				
Keterangan	Sangat reliabel				

b. Komunikasi

Variabel	X ₇₁	X ₇₂	X ₇₃
r _{hitung}	0.925	0.840	0.839
r _(123-2; 0,05)	0,177		
Keputusan	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,833		
Keterangan	Sangat reliabel		

c. Kondisi Kerja

Variabel	X ₈₁	X ₈₂	X ₈₃	X ₈₄	X ₈₅
r _{hitung}	0.794	0.786	0.800	0.721	0.537
r _(123-2; 0,05)	0,177				
Keputusan	valid	Valid	Valid	valid	Valid
Reliabilitas	0,78				
Keterangan	Reliabel				

d. Pelatihan dan Pengembangan Skill

Variabel	X ₉₁	X ₉₂	X ₉₃
r _{hitung}	0.954	0.812	0.949
r _(123-2; 0,05)	0,177		
Keputusan	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,888		
Keterangan	Sangat reliabel		

e. Kepemimpinan

Variabel	X _{10,1}	X _{10,2}	X _{10,3}	X _{10,4}	X ₁₀₅
r _{hitung}	0.828	0.794	0.844	0.865	0.796
r _(123-2; 0,05)	0,177				
Keputusan	Valid	valid	Valid	valid	Valid
Reliabilitas	0,87				
Keterangan	Sangat reliabel				

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Pemeriksaan Reliabilitas (Lanjutan)

f. Kerja Sama Tim

Variabel	X _{11.1}	X _{11.2}	X _{11.3}	X _{11.4}
r _{hitung}	0,677	0,861	0,768	0,761
r _(123-2; 0,05)	0,177			
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,75			
Keterangan	Reliabel			

g. Peran dan Tugas

Variabel	X _{12.1}	X _{12.2}	X _{12.3}	X _{12.4}
r _{hitung}	0,863	0,854	0,927	0,834
r _(123-2; 0,05)	0,177			
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,88			
Keterangan	Sangat reliabel			

h. Pengembangan Karir

Variabel	X _{13.1}	X _{13.2}	X _{13.3}	X _{13.4}
r _{hitung}	0,864	0,844	0,705	0,854
r _(123-2; 0,05)	0,177			
Keputusan	Valid	Valid	Valid	Valid
Reliabilitas	0,83			
Keterangan	Sangat reliabel			

Lampiran 4. Data Prioritas Karyawan

No	A	B	C	D	E	F	G	H
1	8	4	1	2	3	6	5	7
2	5	2	4	6	1	3	7	8
3	5	2	4	7	6	1	3	8
4	5	8	1	7	2	3	6	4
5	8	1	5	4	6	2	3	7
6	8	4	6	1	5	2	3	7
7	7	2	5	4	1	3	6	8
8	8	1	5	4	6	3	2	7
9	7	1	4	5	6	2	3	8
10	6	5	4	1	7	2	3	8
11	8	5	3	7	4	1	2	6
12	6	3	4	7	2	1	5	8
13	7	3	5	4	8	2	6	1
14	8	4	3	6	2	1	5	7
15	7	2	3	4	8	1	6	5
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	8	2	4	7	5	3	1	6
110	8	5	6	4	1	3	2	7
111	8	1	4	5	6	2	3	7
112	8	1	5	4	6	2	3	7

Lampiran 4. Data Prioritas Karyawan (Lanjutan)

No	A	B	C	D	E	F	G	H
113	8	4	6	1	5	2	3	7
114	8	2	4	6	7	1	3	5
115	8	1	4	5	6	2	3	7
116	8	2	3	5	7	1	4	6
117	8	2	5	6	1	3	4	7
118	8	1	4	5	6	2	3	7
119	8	3	5	1	6	2	3	7
120	8	1	2	6	4	3	5	7
121	8	3	4	5	7	1	2	6
122	8	1	3	5	6	2	4	7
123	8	3	4	6	5	2	1	7

Lampiran 5. Perhitungan ESI

Frekuensi Penilaian Tiap Tingkat Skala kepuasan (TSP)

TSP	Frek (X ₆₁)	Frek (X ₆₂)	Frek (X ₆₃)	Frek (X ₆₄)	Frek (X ₆₅)
1	0	1	3	1	3
2	5	6	15	14	15
3	13	14	15	20	19
4	22	22	31	29	32
5	48	50	41	40	36
6	23	22	11	14	15
7	12	8	7	5	3
Total	123	123	123	123	123

Perkalian Frekuensi dengan Tingkat Skala (TSP)

TSP	Frek*TSP (X ₆₁)	Frek*TSP (X ₆₂)	Frek*TSP (X ₆₃)	Frek*TSP (X ₆₄)	Frek*TSP (X ₆₅)
1	0	1	3	1	3
2	10	12	30	28	30
3	39	42	45	60	57
4	88	88	124	116	128
5	240	250	205	200	180
6	138	132	66	84	90
7	84	56	49	35	21
Total	599	581	522	524	509

$$ESI = \frac{\left(\sum_{i=1}^j TSP_i \times fp_i \right)}{\sum_{i=1}^j fp_i} \times \frac{1}{j} \times 100\%$$

$$ESI_{x_{61}} = \frac{((1 \times 0) + (2 \times 5) + \dots + (7 \times 12))}{123} \times \frac{1}{7} \times 100\% = 69,570\%$$

Lampiran 6. Profil Baris

Row Profiles

Variabel	tingkat_kepuasan							Active Margin
	Sangat Tidak puas	Tidak terlalu puas	Tidak puas	Cukup puas	puas	Sangat puas	Sangat puas sekali	
X61	.000	.041	.106	.179	.390	.187	.098	1.000
X62	.008	.049	.114	.179	.407	.179	.065	1.000
X63	.024	.122	.122	.252	.333	.089	.057	1.000
X64	.008	.114	.163	.236	.325	.114	.041	1.000
X65	.024	.122	.154	.260	.293	.122	.024	1.000
X71	.000	.000	.000	.008	.033	.341	.618	1.000
X72	.000	.000	.000	.008	.057	.431	.504	1.000
X73	.000	.000	.000	.024	.016	.423	.537	1.000
X81	.000	.008	.016	.236	.390	.187	.163	1.000
X82	.016	.008	.000	.228	.447	.252	.049	1.000
X83	.000	.008	.008	.041	.447	.366	.130	1.000
X84	.000	.000	.024	.024	.333	.431	.187	1.000
X85	.000	.000	.000	.016	.252	.138	.593	1.000
X91	.024	.016	.033	.114	.358	.333	.122	1.000
X92	.000	.000	.033	.114	.398	.341	.114	1.000
X93	.008	.016	.041	.106	.423	.325	.081	1.000
X10,1	.000	.000	.008	.033	.146	.512	.301	1.000
X10,2	.000	.000	.000	.024	.163	.496	.317	1.000
X10,3	.000	.000	.016	.024	.122	.431	.407	1.000
X10,4	.000	.000	.024	.024	.285	.553	.114	1.000
X10,5	.000	.024	.008	.081	.366	.447	.073	1.000
X11,1	.008	.000	.000	.016	.211	.358	.407	1.000
X11,2	.000	.000	.000	.024	.154	.561	.260	1.000
X11,3	.000	.000	.008	.041	.195	.455	.301	1.000
X11,4	.000	.000	.008	.016	.220	.423	.333	1.000
X12,1	.008	.000	.033	.114	.358	.293	.195	1.000
X12,2	.000	.000	.000	.065	.236	.350	.350	1.000
X12,3	.000	.000	.000	.098	.276	.366	.260	1.000
X12,4	.000	.000	.041	.187	.301	.301	.171	1.000
X13,1	.000	.008	.057	.106	.317	.398	.114	1.000
X13,2	.008	.008	.081	.073	.374	.366	.089	1.000
X13,3	.000	.000	.016	.073	.309	.358	.244	1.000
X13,4	.000	.016	.041	.146	.325	.398	.073	1.000
Mass	.004	.017	.035	.096	.281	.343	.224	

Lampiran 8. Reduksi Dimensi

Summary

Dimension	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
					Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	Correl 2
1	.537	.289			.680	.680	.012	.493
2	.280	.079			.185	.865	.016	
3	.176	.031			.073	.938		
4	.113	.013			.030	.968		
5	.096	.009			.022	.989		
6	.067	.004			.011	1.000		
Total		.425	1724.149	.000 ^a	1.000	1.000		

a. 192 degrees of freedom

Lampiran 9. Kontribusi Profil Baris

Overview Row Points^a

Variabel	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
		1	2		Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		
					1	2	1	2	Total
X61	.030	.835	-.133	.013	.039	.002	.859	.011	.870
X62	.030	.986	-.144	.017	.055	.002	.933	.010	.944
X63	.030	1.515	-.956	.047	.129	.099	.802	.167	.969
X64	.030	1.523	-.907	.046	.131	.089	.813	.150	.963
X65	.030	1.624	-1.01	.053	.149	.108	.808	.160	.968
X71	.030	-1.18	-1.027	.032	.079	.114	.713	.282	.995
X72	.030	-1.03	-.611	.021	.060	.040	.834	.152	.986
X73	.030	-1.08	-.769	.025	.066	.064	.772	.204	.976
X81	.030	.448	.164	.011	.011	.003	.306	.021	.328
X82	.030	.620	.604	.016	.022	.039	.402	.199	.601
X83	.030	.034	.687	.006	.000	.051	.003	.658	.661
X84	.030	-.206	.476	.004	.002	.025	.196	.547	.742
X85	.030	-.827	-.891	.026	.039	.086	.429	.259	.688
X91	.030	.314	.288	.005	.006	.009	.313	.138	.451
X92	.030	.214	.561	.004	.003	.034	.193	.688	.880
X93	.030	.395	.502	.005	.009	.027	.495	.416	.911
X10,1	.030	-.616	.067	.008	.021	.000	.793	.005	.797
X10,2	.030	-.659	.062	.008	.024	.000	.877	.004	.881
X10,3	.030	-.747	-.339	.010	.032	.012	.869	.093	.962
X10,4	.030	-.202	.725	.008	.002	.057	.084	.566	.651
X10,5	.030	.158	.664	.006	.001	.048	.070	.653	.724
X11,1	.030	-.671	-.265	.009	.025	.008	.838	.068	.906
X11,2	.030	-.614	.264	.009	.021	.008	.653	.063	.716
X11,3	.030	-.527	.066	.005	.016	.000	.918	.007	.925
X11,4	.030	-.587	.001	.006	.019	.000	.960	.000	.960
X12,1	.030	.106	.223	.002	.001	.005	.107	.247	.354

Lampiran 9. Kontribusi Profil Baris (Lanjutan)

Overview Row Points^a

Variabel	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
		1	2		Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		Total
					1	2	1	2	
X12,2	.030	-.485	-.108	.004	.013	.001	.877	.023	.899
X12,3	.030	-.256	.166	.002	.004	.003	.555	.121	.676
X12,4	.030	.236	.161	.004	.003	.003	.236	.057	.293
X13,1	.030	.204	.385	.003	.002	.016	.244	.456	.700
X13,2	.030	.339	.412	.006	.006	.018	.327	.253	.580
X13,3	.030	-.200	.210	.001	.002	.005	.513	.295	.808
X13,4	.030	.341	.463	.005	.007	.023	.420	.403	.823
Active Total	1.000			.425	1.000	1.000			

a. Symmetrical normalization

Lampiran 10. Kontribusi Profil Kolom

Overview Column Points^a

Tingkat_Kepuasan	Mass	Score in Dimension		Inertia	Contribution				
		1	2		Of Point to Inertia of Dimension		Of Dimension to Inertia of Point		Total
					1	2	1	2	
Sangat tidak puas	.004	1.563	-.834	.014	.019	.010	.407	.060	.467
Tidak terlalu puas	.017	2.231	1.904	.069	.157	.220	.655	.249	.904
Tidakpuas	.035	1.535	-.838	.060	.153	.088	.739	.115	.854
Cukup puas	.096	1.030	-.175	.067	.190	.010	.823	.012	.835
Puas	.281	.412	.417	.048	.089	.174	.535	.286	.821
Sangat puas	.343	-.342	.336	.045	.075	.138	.481	.243	.723
Sangat puas sekali	.224	-.873	-.671	.123	.317	.360	.746	.230	.977
Active Total	1.000			.425	1.000	1.000			

a. Symmetrical normalization

Lampiran 11. Perhitungan Jarak Eulidean

Jarak Euclidean variabel kepuasan X_{61} dari tingkat kepuasan sangat tidak puas

$$d_{61.1} = \sqrt{(0.835 - 1.563)^2 + (-0.133 - (-0.834))^2} = 1.011$$

Lampiran 12. Karakteristik Karyawan

No	x1	x2	x3	x4	Kepuasan
1	1	2	3	1	1
2	1	1	3	1	1
3	1	2	3	1	1
4	1	2	3	1	1
5	1	3	3	1	2
6	1	2	2	1	2
7	1	2	3	1	1
8	1	4	3	1	1
9	1	2	3	1	2
10	1	1	3	1	1
11	1	2	3	1	1
12	1	5	3	1	1
13	1	5	2	1	1
14	1	2	3	1	1
15	1	2	3	1	1
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
109	2	2	3	2	1
110	2	3	3	2	1
111	2	3	3	2	1
112	2	5	3	2	1
113	2	4	3	2	1
114	2	4	3	2	1
115	2	3	2	2	1
116	2	4	2	2	1
117	2	5	3	2	1
118	2	2	3	2	2
119	2	3	2	2	1
120	2	3	3	2	1
121	2	4	3	2	1
122	2	4	3	2	1
123	2	4	3	2	1


Keterangan :

	1 : Laki-laki	X ₂ : Usia	1 : <25
X ₁ : j. kelamin	2 : Perempuan		2 : 25-31
			3 : 32-38
			4 : 39-45
			5 : >45
X ₃ : pendidikan	1 : ≤ SD	X ₄ : j. Karyawan	1 : kontrak
	2 : SMP/MTS/ Sederajat		2 : Borongan
	3 : SMA/ MA/ Sederajat		
	4 : PT/sederajat		
X ₅ : Kepuasan	1 : puas		
	2 : Tidak Puas		

Lampiran 13. Dokumentasi Survei



Lampiran 14. Surat Penerimaan



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI

DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS
FAKULTAS VOKASI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

Nomor : BA-RUPA/P-B/19.028 Surabaya, 29 Januari 2019

Kepada Yth :
KEPALA DEPARTEMEN STATISTIKA BISNIS
FAKULTAS VOKASI
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER
di
SURABAYA

PENELITIAN TUGAS AKHIR

Berdasarkan surat Saudara No. 005811/IT2.VI.8.6/TU.00.09/2019 tentang permohonan ljin Penelitian Tugas Akhir, dengan ini diberitahukan bahwa Direksi PT Perkebunan Nusantara XI memberi ijin kepada :

➤ **Yulinda Riska Nurfutomo** **NRP : 1061160000002**


Mahasiswa Departemen Statistika Bisnis Fakultas Vokasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, untuk melaksanakan Penelitian Tugas Akhir di PK Rosella Baru - PT Perkebunan Nusantara XI.

Adapun ketentuan-ketentuan yang harus ditaati adalah sebagai berikut :

1. Waktu pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir mulai :: **2 Februari – 31 Maret 2019**
2. Pemondokan selama Penelitian Tugas Akhir tidak disediakan oleh PT Perkebunan Nusantara XI
3. Biaya yang dikeluarkan untuk keperluan tersebut tidak menjadi tanggungan PT Perkebunan Nusantara XI
4. **Tidak diperkenankan** mengambil data yang berhubungan dengan keuangan dan rahasia Perusahaan
5. Dalam waktu selambat-lambatnya 2 (dua) bulan setelah selesai melaksanakan Penelitian Tugas Akhir, yang bersangkutan wajib mengirimkan laporan hasil Penelitian ditandatangani GM. PK Rosella Baru - PT Perkebunan Nusantara XI serta disahkan Dosen Pembimbing kepada PT Perkebunan Nusantara XI dalam hal ini ke Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum di Jalan Merak No.1 Surabaya

Demikian untuk menjadikan maklum.

Tindakan
➤ GM. PK Rosella Baru



PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI
DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA dan UMUM

Tjuda Feriantika
Kaur. Pengembangan

Kantor Pusat :
Jalan Merak No.1 - Surabaya
T : +62-31-3524596 F : +62-31-3532525
W : www.ptpn11.co.id E : sekretariat@ptpn11.co.id

Jujur • Tulus • Ikhlas

Lampiran 15. Surat Keaslian Data**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Departemen Statistika Bisnis
Fakultas Vokasi ITS :

Nama : Yulinda Riska Nurfutomo
NRP : 1061160000002

Menyatakan bahwa data yang digunakan dalam Tugas Akhir ini merupakan data
primer yang diambil secara langsung yaitu :

Sumber : Data Primer

Keterangan :Kuisoner Kepuasan Karyawan Produksi di Pabrik Karung
Rosella Baru

Surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya. Apabila terdapat pemalsuan data,
maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Surabaya, 27 Mei 2019

Mengetahui,
Manager Produksi,

Yang membuat pernyataan,



(Hasan)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Yulinda Riska Nurfutomo'.

(Yulinda Riska Nurfutomo)

NRP. 1061160000002

Mengetahui,
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Dra. Destri Susilaningrum, M.Si'.

(Dra. Destri Susilaningrum, M.Si)

NIP. 1960123 198601 2 001

(Halaman ini Sengaja Dikosongkan)

BIODATA PENULIS



Yulinda Riska Nurfutomo yang biasa dipanggil Yulinda. Yulinda lahir di Mojokerto, 18 Juli 1998. Sejak lahir hingga saat ini Yulinda tinggal di Dsn. Dateng, Ds. Watesnegoro, Kec. Ngoro, Kab Mojokerto. Adapun riwayat pendidikan Yulinda adalah sebagai berikut : Yulinda SD di SDN Watesnegoro II kemudian melanjutkan di SMPN I Ngoro dan saat SMA mulai berpindah daerah yaitu di SMAN I Mojosari. Selama pendidikan SD hingga SMA Yulinda tidak mengikuti kegiatan organisasi intra sekolah (OSIS), hanya saja sejak SD hingga SMP Yulinda lebih aktif dibidang olahraga, dimana Yulinda tergabung dalam tim bola volly wanita dalam sekolah maupun di luar sekolah. Namun, pada saat SMA yulinda harus memutus tim bola volley dikarenakan kurangnya dukungan dan sarana prasarana dalam bidang volly, sehingga saat SMA Yulinda aktif dalam ekstrakurikuler PMR Wira selama 3 dan menjabat sebagai sekretaris I pada tahun kedua di SMA. Kemudian melanjutkan perguruan tinggi di Statistika Bisnis Institut Teknologi Sepuluh Nopember dan di sini Yulinda mulai aktif dalam kepanitiaan kegiatan kampus seperti panitia PRS 2016/2017, Gerigi ITS 2017/2018, OKKBK Statistika Bisnis 2017/2018, dan masih ada lagi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Pada tahun ketiga Yulinda masuk dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan HIMADATA-ITS 2018/2019 sebagai Bendahara I. Untuk mengetahui mengenai Yulinda lebih lanjut dapat menghubungi contact person di bawah ini.

Phone : 085853276833

Line : Yulinda.riska

Email : Yulindariskanurfutomo@gmail.com

Motto : “Jalani Hidup dengan Melihat Tujuan Hidup”