

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM KONTRAK  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Klemensia Mengo Fonga  
130610059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2018**

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM KONTRAK  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi salah satu syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:  
Klemensia Mengo Fonga  
130610059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Klemensia Mengo Fonga

NPM/NIP : 130610059

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen Perbankan

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM KONTRAK KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT EPSON BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 19 Maret 2018

Materai 6000

**Klemensia Mengo Fonga**

130610059



**PENGARUH PENERAPAN SISTEM KONTRAK  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi salah satu syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**Oleh:  
Klemensia Mengo Fonga  
130610059**

**Telah Disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini  
Batam, 19 Maret 2018**

**Syaifullah, S.E.,M.M  
Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Kontrak Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Epon Batam”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husada,S.kom.,SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr.Jontro Simanjuntak,S.Pt.,S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S. Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing mata kuliah Skripsi Program Studi Manajemen yang telah banyak meluangkan waktu dan senantiasa membimbing penulis. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar besarnya atas bimbingannya dengan sabar dan baik memberikan nasihat dan ilmu sampai selesainya skripsi ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Staff Universitas Putera Batam yang memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan.
6. Manager HRD, Staff dan supervisor PT Epson Batam yang telah membantu dalam proses pengurusan dalam penelitian di PT Epson Batam.
7. Bapak dan mama tercinta serta keluarga besar yang selalu memberikan Doa semangat dan motivasi kepada penulis .
8. Kakak sekaligus sahabatku Nova Gusnita, S. Kom yang selalu membimbing dan memberikan nasihat serta ilmu sampai selesainya skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Universitas Putera Batam serta teman teman seperjuangan secara khusus Siti Amina Aga, Agustina Ama yang selalu memberikan semangat.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan mencurahkan rahmat-Nya kepada kita semua, Amin.

Batam, Maret 2018

**Penulis**

## ABSTRAK

Dunia kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia. Dewasa ini, dunia kerja menggunakan sistem kontrak dalam proses perekrutan karyawan. Menurut UU Ketenagakerjaan jangka waktu sistem kontrak paling lama adalah 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Tujuan penelitian yang penulis tuangkan adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan sistem kontrak kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Epson Batam Departemen *IK CISS* sebanyak 800 karyawan dan sampel penelitian sebanyak 267 responden dengan menggunakan Rumus Slovin. Metode yang digunakan adalah metode penelitian Survei dengan desain penelitian kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan data primer (kuesioner) dan sekunder. Untuk menjawab masalah penelitian penulis menggunakan hipotesis Asosiatif dan data diolah menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem kontrak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam, hal ini ditunjukkan melalui nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam, hal ini terlihat dari nilai Sig  $0,011 < 0,05$ . 3) Sistem kontrak dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam, hal ini ditunjukkan dari nilai F-hitung  $50,996 > F\text{-tabel } 3,029$  dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk memperluas variabel dalam penelitian dan tidak hanya variabel dalam penelitian ini saja melainkan juga variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan untuk pihak perusahaan agak lebih adil dan merata dalam menerapkan sistem kontrak kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku dan lebih peduli lagi terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja.

***Kata kunci : Sistem kontrak, motivasi dan kepuasan kerja.***

## ABSTRACT

*The world of work is one important aspect in human life. Nowadays, the world of work using the system contract in the process of recruiting employees. According to the labor law system period the longest contract is 2 years and can only be extended once for a period of not longer than 1 year. There are two factors that drive employee motivated i.e. intrinsic factors and extrinsic factors. Employee job satisfaction depends on are met or whether the needs of employees. The purpose of the research the author pour is to know the influence of system implementation contract work and motivation towards job satisfaction of employees of PT. Epson Batam. The population of this research are the employees of PT. Epson Batam Department IK CISS as much as 800 employees and a sample research as many as 267 respondents using the formula Slovin. The method used is Survey research methods with quantitative research design. Data obtained using primary data (questionnaire) and secondary. To answer the problem of research the author uses Associative hypothesis and data processed using the SPSS Version application 22. The results of this research show that: 1) influential contract System significantly to job satisfaction of employees of PT. Epson Batam, this is shown through the Sig value  $0.000 < 0.05$ . 2) influential work Motivation significantly to job satisfaction of employees of PT. Epson Batam, this can be seen from the value of the Sig  $0.011 < 0.05$ . 3) systems contract and simultaneous motivation effect significantly to job satisfaction of employees of PT. Epson Batam, it is indicated the value of F-female  $50.996 > F$ -table with their significance value  $0.000 < 0.05$ . It is recommended to research further to expand variables in research and not just variable in this study alone but also other variables also affect job satisfaction of employees. And for a company party is somewhat more fair and equitable in applying the system of employment contract in accordance with the labor law that applies more and more concerned towards the well-being of employees who can motivate employees to further increase customer satisfaction work.*

**Keyword :** *Contract system, motivation and job satisfaction.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah.....	12
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	13
1.6. Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Konsep Teoritis.....	15
2.1.1. Sistem Kontrak Kerja.....	15
2.1.1.1. Pengertian Sistem Kontrak Kerja.....	15
2.1.1.2. Indikator Sistem Kontrak Kerja.....	16
2.1.2. Motivasi.....	17
2.1.2.1. Pengertian Motivasi.....	17
2.1.2.2. Konsep Motivasi.....	18
2.1.2.3. Indikator Motivasi.....	20
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.1. Teori Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.2. Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Kerangka Pemikiran.....	29
2.4. Hipotesis.....	29
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	30
3.2. Operasional Variabel .....	31
3.2.1. Variabel Independen .....	33
3.2.2. Variabel Dependen .....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	34

3.3.1. Populasi .....	34
3.3.2. Sampel .....	34
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	35
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.4.2. Alat Pengumpulan Data .....	37
3.5. Metode Analisis Data .....	38
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	38
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	41
3.5.2.1. Uji Validitas Data .....	41
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	44
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	44
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas .....	44
3.5.4. Uji Pengaruh .....	45
3.5.4.1. Regresi Linier Berganda .....	45
3.5.4.2. Korelasi Ganda (R) .....	46
3.5.4.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) .....	46
3.5.4.4. Uji T (Parsial) .....	47
3.5.4.5. Uji F (Simultan) .....	47
3.6. Rancangan Uji Hipotesis .....	48
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	49
3.7.1. Lokasi Penelitian .....	49
3.7.2. Jadwal Penelitian .....	49

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Profil Responden .....	50
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Status .....	52
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	54
4.2. Hasil Analisis Penelitian .....	55
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	55
4.2.1.1. Hasil Uji Pengaruh Masing-Masing Variabel .....	66
4.2.1.1.1. Hasil Uji Pengaruh Variabel X <sub>1</sub> .....	66
4.2.1.1.2. Hasil Uji Pengaruh Variabel X <sub>2</sub> .....	67
4.2.1.1.3. Hasil Uji Pengaruh Variabel Y .....	68
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	69
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	69
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	73
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	74
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	74
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh .....	77
4.2.4.1. Regresi Linier Berganda .....	77

4.2.4.2. Analisis Korelasi Ganda (R) .....	78
4.2.4.3. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ) .....	79
4.2.4.4. Hasil Uji T (Parsial) .....	80
4.2.4.5. Hasil Uji F (Simultan) .....	81
4.3. Pembahasan .....	82
4.3.1. Hipotesis 1, Ha Diterima .....	82
4.3.2. Hipotesis 2, Ha Diterima .....	83
4.3.3. Hipotesis 3, Ha Diterima .....	83
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	85
5.2. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	87
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. GAMBAR GRAFIK REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT EPSON BATAM .....	10
2. GAMBAR 2.1 KERANGKA PEMIKIRAN HUBUNGAN PENGARUH PENERAPAN SISTEM KERJA KONTRAK dan MOTIVASI KERJA KARYAWAN .....	31
3. GAMBAR 4.1 DIAGRAM PROFIL JENIS KELAMIN .....	50
4. GAMBAR 4.2 DIAGRAM PROFIL USIA .....	51
5. GAMBAR 4.3 DIAGRAM STATUS .....	52
6. GAMBAR 4.4 DIAGRAM LAMA KERJA .....	53
7. GAMBAR 4.5 DIAGRAM <i>REGRESSION</i> .....	75
8. GAMBAR 4.6 DIAGRAM NORMAL <i>P-P PLOT</i> .....	76
9. GAMBAR 4.7 DIAGRAM <i>SCATTERPLOT</i> .....	77

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. TABEL 1.1 TABEL DAFTAR PELANGGARAN KARYAWAN .....	7
2. TABEL 1.2 TABEL DAFTAR ABSENSI KARYAWAN .....	9
3. TABEL 2.1 TABEL DAFTAR PENELITIAN TERDAHULU .....	27
4. TABEL 3.1 OPERASIONAL VARIABEL SISTEM KONTRAK .....	33
5. TABEL 3.2 OPERASIONAL VARIABEL MOTIVASI KERJA .....	34
6. TABEL 3.3 OPERASIONAL VARIABEL SISTEM KONTRAK .....	35
7. TABEL 3.4 TABEL SKALA LIKERT .....	39
8. TABEL 4.1 TABEL HASIL PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	49
9. TABEL 4.2 TABEL HASIL PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA .....	51
10. TABEL 4.3 TABEL HASIL PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PEKERJAAN .....	52
11. TABEL 4.4 TABEL HASIL PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA .....	53
12. TABEL 4.5 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X1.1 .....	55
13. TABEL 4.6 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X1.2.....	55
14. TABEL 4.7 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X1.3 .....	56
15. TABEL 4.8 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X1.4.....	57
16. TABEL 4.9 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.1 .....	58
17. TABEL 4.10 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.2 .....	59
18. TABEL 4.11 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.3 .....	59
19. TABEL 4.12 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.4 .....	60
20. TABEL 4.13 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.5 .....	61
21. TABEL 4.14 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL X2.6 .....	61
22. TABEL 4.15 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL Y1 .....	62
23. TABEL 4.16 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL Y2 .....	62
24. TABEL 4.17 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL Y3 .....	64
25. TABEL 4.18 TABEL HASIL PERNYATAAN VARIABEL Y4 .....	65
26. TABEL 4.19 TABEL HASIL UJI PENGARUH VARIABEL X1.....	66
27. TABEL 4.20 TABEL HASIL UJI PENGARUH VARIABEL X2 .....	67
28. TABEL 4.21 TABEL HASIL UJI PENGARUH VARIABEL Y .....	68
29. TABEL 4.22 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X1....	69
30. TABEL 4.23 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X1....	70
31. TABEL 4.24 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X2 ....	70
32. TABEL 4.25 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL X2 ....	71
33. TABEL 4.26 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL Y .....	72
34. TABEL 4.27 TABEL HASIL UJI VALIDITAS DATA VARIABEL Y.....	72
35. TABEL 4.28 TABEL HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X1 .....	73
36. TABEL 4.29 TABEL HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL X2 .....	73

37. TABEL 4.30 TABEL HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y .....	74
38. TABEL 4.31 TABEL HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS .....	78
39. TABEL 4.32 TABEL HASIL UJI REGRESI .....	79
40. TABEL 4.33 TABEL HASIL UJI R DAN R <i>SQUARE</i> .....	80
41. TABEL 4.34 TABEL HASIL UJI T .....	82
42. TABEL 4.35 TABEL HASIL UJI T .....	82
43. TABEL 4.36 TABEL HASIL UJI F.....	83

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
1. RUMUS 3.1 RUMUS SLOVIN .....	37
2. RUMUS 3.2 RUMUS SAMPEL .....	37
3. RUMUS 3.3 RUMUS <i>PRODUCT MOMENT KHARL PEARSON</i> .....	41
4. RUMUS 3.4 RUMUS <i>CROANBACH'S ALPHA</i> .....	43
5. RUMUS 3.5 RUMUS UJI NORMALITAS .....	44
6. RUMUS 3.6 RUMUS KOOFISIEN DETERMINASI .....	45
7. RUMUS 3.7 RUMUS REGRESI BERGANDA.....	46
8. RUMUS 3.8 RUMUS REGRESI BERGANDA .....	47

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

PT Epson Batam terletak di Pulau Batam di Indonesia. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan *inkjet cartridge* terbesar dan yang juga memproduksi semikonduktor (IC) dan pemindai (*scanner*). PT Epson Batam pernah mendapat pujian tinggi dari pemerintah Indonesia karena telah memberikan kontribusi terbaik untuk lingkungan seperti penghematan energi, pengenalan sistem pengolahan limbah yang baik (limbah tinta), dan mempromosikan manufaktur non-bersih namun tetap mempertahankan kualitas produk.

Selain perbaikan dalam proses manufaktur, PT Epson Batam juga mempromosikan logistik yang sadar akan lingkungan. Dengan mengurangi ruang gudang, mengurangi biaya pengkondisian udara dan menggunakan kembali bahan kemasan produk di rumah pada semua operasinya. PT Epson Batam mampu menghasilkan lebih banyak pengurangan energi dan biaya lainnya.

Karena peningkatan produksi kartrid tinta, PT Epson Batam bekerja sama dengan *Plating Division of Singapore Epson Industrial Pte. Ltd.*, yang memiliki teknologi canggih dalam pengolahan air limbah yang berkaitan dengan operasi *plating*, untuk mengembangkan dan menerapkan peralatan pengolahan air limbah yang menggunakan metode barunya sendiri.

Untuk bersaing dengan dengan perusahaan printer lain yang sudah dikenal namanya di dunia, PT Epson Batam memerlukan suatu sistem organisasi yang bisa mengelola, mengarahkan, memantau hingga mengevaluasi seluruh aspek bisnisnya, tidak terkecuali pengelolaan sumber daya manusia. PT Epson Batam memerlukan sistem manajemen yang mampu mengelola para tenaga kerja agar dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan.

PT. Epson Batam memiliki visi dan misi mewujudkan inovasi melalui teknologi yang lebih hemat energi, presisi tinggi, lebih mudah digunakan di berbagai format dan grup di berbagai platform di dunia. Visi tersebut termuat dalam Falsafah Manajemen sebagai berikut: *"Epson is a progressive company trusted throughout the world because of our commitment to customer satisfaction, environmental, individually, and teamwork. We are confident of our collective skills and most challenges with innovative and creative solution"*. Dari filosofi tersebut, Epson menginginkan kualitas sumber daya manusia yang tinggi, yang mampu baik secara individu maupun kolektif berkembang menjadi pribadi yang inovatif dengan memberikan solusi-solusi kreatif bagi para pelanggan.

Menurut Gibson (2009:152), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan dua rasa emosional seseorang akibat respons yang diperoleh dari dunia

nyata. Kepuasan kerja diartikan sebagai kepuasan yang bersifat individual, semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sebenarnya adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang terjadi.

Kepuasan kerja tercapai apabila batas minimum yang diinginkan terpenuhi. Kurangnya jumlah upah, dan tunjangan yang diterima serta kurangnya kepuasan karyawan terhadap pemberlakuan masa kontrak merupakan masalah yang sering terjadi berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam. Selain itu, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan/posisi yang sedang dijalankan juga menjadi faktor ketidakpuasan kerja karyawan.

Sistem Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam memenuhi kebutuhan terhadap sumber daya manusia, PT Epson melakukan perekrutan karyawan secara berkala seperti halnya perusahaan lainnya. PT Epson menganut dua sistem perekrutan karyawan yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Adapun yang membedakan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terletak pada surat perjanjian kerja. Pada karyawan tetap berlaku surat perjanjian kerja waktu tak tentu sedangkan pada karyawan kontrak berlaku surat perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan pasal 1313 KUH Perdata, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan Pasal 1601(a) KUH Perdata adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang pengusaha berdasarkan unsur wewenang, perintah, untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dengan menerima upah.

Isi perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja dan pengusaha. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi 4 syarat, yaitu sebagai berikut: (1) kesepakatan kedua belah pihak, (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat sahnya perjanjian kerja atau disebut juga sistem kontrak tersebut yang bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya dalam perjanjian kerja agar perjanjian kerja tersebut sah. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu: (1) adanya unsur pekerjaan, (2) adanya unsur perintah, (3) adanya waktu tertentu, (4) adanya unsur upah. Salah satu masalah yang kerap terjadi salah satunya adalah yang berkaitan dengan sistem kontrak. Praktik dalam sistem kontrak kerja di Indonesia menimbulkan berbagai permasalahan.



Beberapa perusahaan yang memang menjalankan sesuai dengan ketentuan atau Undang Undang Ketenagakerjaan. Namun tidak sedikit pula yang melanggar atau coba mengakali dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi. Permasalahan yang terjadi yang secara umum, biasanya disebabkan oleh karena satu sisi pihak (perusahaan) berusaha untuk mempertahankan status kontrak (PKWT). Sementara itu, di sisi lain para karyawan ingin meningkatkan kesejahteraannya dengan berusaha menjadi karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).

Dalam UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jangka waktu PKWT paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Atau bisa juga dilakukan pembaharuan kontrak satu kali dan paling lama 2 tahun. Namun, dalam praktiknya perusahaan melakukan perpanjangan kontrak hingga berkali-kali tapi karyawan masih berstatus karyawan PKWT.

Disamping itu, perusahaan banyak memanfaatkan ketentuan jeda waktu 30 hari untuk dapat melakukan pembaharuan kontrak kepada karyawan sehingga masa kerja karyawan kembali dimulai dari nol. Artinya masa kerja pada kontrak sebelumnya jadi tidak diperhitungkan. Selain dari itu pengelompokan dalam perlakuan kontrak juga dapat dilihat yaitu seperti seperti 6 bulan, 9 bulan , 11 bulan, dan 1 tahun padahal karyawan tersebut direkrut pada tanggal yang sama.

Selain itu kurangnya koordinasi antara pihak HRD dan pimpinan (leader) pada hari perpanjangan kontrak yang dimana pimpinan dari karyawan tersebut terlambat menginformasikan kepada karyawan yang bersangkutan bahwa pada hari dan jam tersebut karyawan yang bersangkutan harus menemui pihak HRD

untuk melakukan tanda-tangan kontrak yang berujung pada pembatalan kontrak.. Sedangkan masalah lain yang juga kerap terjadi adalah buruknya tingkat absensi karyawan khususnya di hari libur dengan berbagai alasan.

Upah merupakan unsur penting dalam perjanjian kerja, karena dengan tidak terpenuhinya upah maka hubungan kerja yang ada belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja meskipun telah memenuhi unsur yang lain. Ketidaksesuaian upah akan berdampak pada motivasi kerja para karyawan.

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas kerja yang diamanatkan padanya. Motivasi memiliki 3 elemen kunci yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi merupakan masalah kompleks karena kebutuhan dan keinginan setiap orang berbeda satu dengan yang lain. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan.

Menurut Andre ( 2009) dalam (Susanto, 2013-2014) terdapat tiga hal yang dapat dilakukan pemimpin untuk memotivasi karyawan. Pertama, mengetahui perilaku yang menjadi kebiasaan karyawan. Kedua, sampai seberapa jauh usaha - usaha yang telah mereka kerjakan. Ketiga, berapa lama mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pemimpin harus dapat memotivasi para karyawan agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut. Maka dari itu, motivasi dalam kegiatan ini

sangat berpengaruh agar karyawan mampu bekerja secara optimal yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas PT Epson Batam, seperti digambarkan dalam tabel berikut:

NO	Jenis Pelanggaran	Persentase Pelanggaran Per Tahun		
		2014(%)	2015(%)	2016(%)
1	Kecerobohan Yang mengakibatkan Alat Rusak	3,45%	2,45%	3,20%
2	Kurang Teliti dan Lalai dalam Melaksanakan Tugas	6,35%	3,34%	2,28%
3	Tidak Mematuhi Aturan Perusahaan	2,75%	3,75%	4,40%
4	Terlambat Masuk kerja	2,26%	5,35%	3,26%
Rata-Rata Pelanggaran Per Tahun		14,81%	14,89%	13,14%

**Tabel 1.1** Daftar Pelanggaran Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 dan 2015 rata-rata pelanggaran per tahun mencapai 13,14% dan 14,81%. Sedangkan pada tahun 2016 tingkat pelanggaran yang terjadi semakin meningkat yaitu mencapai 14,89%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi dan tingkat pelanggaran karyawan PT Epson Batam cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Salah satu permasalahan penting dalam hubungan industrial (*industrial relations*, atau dalam beberapa literatus disebut dengan *employee relations*) dan manajemen sumber daya manusia adalah mengenai hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau antara pengusaha dan serikat pekerja. Permasalahan ini tidak hanya terjadi di Indonesia, namun juga di negara-negara lain di dunia. Isu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/serikat berpotensi kuat mengalami penyimpangan.

Letak utama penyimpangan umumnya terdapat dalam hal-hal pokok seperti pekerjaan, upah, sarana dan iklim kerja yang melingkupinya. Lazimnya pekerja sebagai pihak yang posisinya lemah mempunyai daya tawar yang rendah terhadap pengusaha. Rendahnya posisi tawar pekerja dapat terjadi selain karena kebutuhan pekerja atas lapangan kerja disaat kesempatan kerja menyempit, kohesivitas yang relatif rendah antar pekerja, dan juga akibat tingkat kekuatan tawar menawar dan kebijakan manajemen dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang mewarnai hubungan kedua belah pihak.

Pilihan pekerja untuk mengusahakan kepentingannya secara individual dan menghindar dari upaya mengorganisasikan dirinya secara kolektif di perusahaan dapat dimanfaatkan manajemen untuk memusatkan kewenangannya secara sepihak. Tidak hanya pada perencanaan kebijakan, program, dan strategi organisasi perusahaan, namun juga pada eksekusi dan pengendalian arah gerak perusahaan.

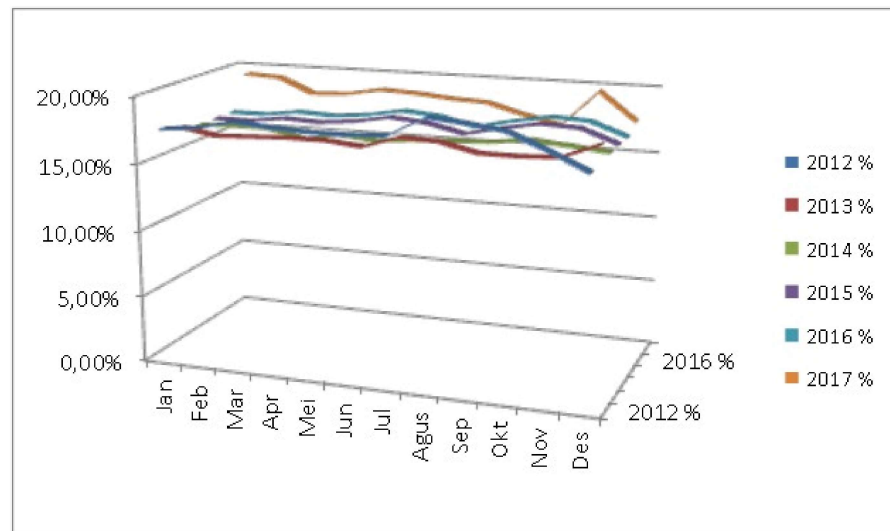
Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia PT Epson Batam, terdapat fenomena yang memprediksikan bahwa belum optimalnya kepuasan kerja karyawan PT Epson, yaitu dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Bulan	2012			2013			2014			2015			2016		
	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	%	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	%	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	%	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	%	Jumlah Karyawan	Tidak masuk kerja	%
Jan	800	140	17,50%	800	137	17,13%	800	134	16,75%	800	134	16,75%	800	155	19,38%
Feb	800	142	17,75%	800	133	16,63%	800	135	16,88%	800	134	16,75%	800	154	19,25%
Mar	800	147	18,38%	800	134	16,75%	800	135	16,88%	800	137	17,13%	800	145	18,13%
Apr	800	145	18,13%	800	135	16,88%	800	130	16,25%	800	136	17,00%	800	146	18,25%
Mei	800	144	18,00%	800	135	16,88%	800	134	16,75%	800	138	17,25%	800	150	18,75%
Jun	800	144	18,00%	800	133	16,63%	800	132	16,50%	800	142	17,75%	800	149	18,63%
Jul	800	145	18,13%	800	140	17,50%	800	134	16,75%	800	140	17,50%	800	147	18,38%
Agus	800	157	19,63%	800	139	17,38%	800	135	16,88%	800	135	16,88%	800	146	18,25%
Sep	800	155	19,38%	800	134	16,75%	800	136	17,00%	800	140	17,50%	800	140	17,50%
Okt	800	152	19,00%	800	134	16,75%	800	139	17,38%	800	144	18,00%	800	135	16,88%
Nov	800	143	17,88%	800	135	16,88%	800	137	17,13%	800	143	17,88%	800	157	19,63%
Des	800	133	16,63%	800	144	18,00%	800	135	16,88%	800	135	16,88%	800	140	17,50%

**Tabel 1.2** Daftar Persentase Absensi Karyawan

*Sumber : personalia PT Epson Batam (2017)*

Ketidakhadiran merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari tabel diatas selama kurun waktu 5 tahun terakhir (2012-2016), ketidakhadiran karyawan mengalami naik turun setiap bulannya dan tingkat kemangkiran paling tinggi terjadi pada tahun 2016. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa alasan ketidakhadiran karyawan tersebut adalah banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan juga sakit. Dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang dinyatakan dalam gambar berikut:



**Gambar 1.1** Grafik Rekapitulasi Absensi Karyawan

*Sumber : personalia PT Epson Batam (2017)*

Dari tabel 1.2 Daftar Persentase Absensi Karyawan diatas terlihat bahwa persentase karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya dalam 5 tahun terakhir berada pada rentang 16-20%. Jumlah persentase itu berada pada kategori buruk. Buruknya tingkat absensi ini mengindikasikan rendahnya motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti rekan kerja, atasan, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja. Atasan yang tidak profesional sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tingkat absensi karyawan. Meningkatnya tingkat pelanggaran karyawan, terlambat dan tidak tepat waktu masuk ke area kerja, kurangnya penghargaan dari atasan ,kurangnya profesionalitas atasan, karyawan tidak mencapai target juga merupakan masalah yang kerap terjadi di PT Epson Batam.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis ingin mengetahui dan meneliti lebih lanjut tentang “**Pengaruh Penerapan Sistem Kontrak Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Epson Batam**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pembahasan diatas penulis menyimpulkan bahwa banyak permasalahan yang dihadapi PT Epson Batam diantaranya yaitu:

### **1. Sistem Kontrak**

Permasalahan yang ditemui berdasarkan penerapan sistem kontrak diantaranya ialah perbedaan dalam pemberlakuan sistem kontrak bagi karyawan dalam sekali perekrutan. perpanjangan kontrak hingga berkali-kali tapi karyawan masih berstatus karyawan PKWT, dan kurangnya upah kerja dan ketidaksesuaian dalam perhitungan upah baik upah jam kerja normal maupun upah lembur , kurangnya koordinasi antara pihak HRD dan pimpinan (*leader*) pada hari perpanjangan kontrak yang dimana pimpinan dari karyawan tersebut terlambat menginformasikan kepada karyawan yang bersangkutan bahwa pada hari dan jam tersebut karyawan yang bersangkutan harus menemui pihak HRD untuk melakukan tanda-tangan kontrak yang berujung pada pembatalan kontrak.

### **2. Motivasi Kerja Karyawan**

Permasalahan yang dapat ditemui berkaitan dengan motivasi kerja yaitu seperti meningkatnya jumlah absen karyawan, meningkatnya tingkat pelanggaran karyawan, terlambat dan tidak tepat waktu masuk ke area kerja, kurangnya

penghargaan dari atasan, kurangnya profesionalitas atasan, dan karyawan tidak mencapai target.

### **3. Kepuasan Kerja**

Permasalahan yang dapat ditemui berdasarkan kepuasan kerja yaitu seperti kurangnya jumlah upah, dan tunjangan yang diterima, kurangnya kepuasan karyawan terhadap pemberlakuan masa kontrak dan kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan/posisi yang sedang dijalankan.

#### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya berkaitan dengan **“Pengaruh Penerapan sistem kontrak dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam”** khususnya pada departemen IK (Ink Cartridge) bagian produksi sub departemen LCI dengan data masalah dari bulan januari 2016 sampai dengan desember 2016.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem kontrak kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam?
3. Apakah penerapan sistem kontrak kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam?



### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh penerapan sistem kontrak kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.
3. Mengetahui pengaruh penerapan sistem kontrak kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoritis adalah penelitian ini diharapkan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan sistem kontrak kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi peneliti**

Melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan penerapan sistem kontrak kerja, motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Epson Batam.

##### **2. Bagi universitas**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh penerapan sistem kontrak kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan pada PT. Epson Batam serta memberikan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penerapan sistem kontrak kerja guna mengoptimalkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Sistem Kontrak Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Sistem Kontrak Kerja**

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja dapat dibedakan menjadi 2 jenis menurut bentuknya, yaitu sebagai berikut:

###### **1. Kontrak kerja tertulis**

Jenis kontrak kerja ini dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul [perselisihan hubungan industrial](#) yang memerlukan adanya bukti. Serta dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh. Kontrak kerja tertulis ini dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003).

###### **2. Kontrak kerja tak tertulis/lisan**

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut. Kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu

apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha, para pekerja tidak dapat mengajukan tuntutan atau gugatan karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga tidak memiliki bukti.

### **2.1.1.2. Indikator Sistem Kontrak Kerja**

Menurut Djumialdji (2001: 8-19), terdapat 4 unsur yang dapat dijadikan indikator dalam sistem perjanjian kerja (dalam Srikandi, 2016:21), yaitu sebagai berikut:

#### **1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain**

Ada kedudukan diatas (yang memerintah), dan ada kedudukan dibawah yang diperintah. Kedudukan antara pihak itu tidak sama, dan itulah disebut syarat perjanjian kerja. Sedangkan, jika dalam perjanjian tersebut tidak terdapat unsur subordinasi, melainkan hanya unsur koordinasi, maka perjanjian itu bukan perjanjian kerja, melainkan perjanjian diluar perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja harus ada minimal 2 pihak yang melakukan perjanjian yakni pekerja dan pemberi kerja/pengusaha. Pekerja diwajibkan untuk menaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.

#### **2. Penunaian Kerja**

Ini diartikan bahwa pekerjaan itu harus dilakukan sendiri oleh pihak yang menikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan. Dengan pengertian lain, hal ini tidak dapat diwakili, sehingga pekerja itu meninggal dunia, maka perjanjian itu batal demi hukum, atau berakhir. Dalam suatu perjanjian kerja harus ada

pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut.

### 3. Dalam waktu tertentu

Masa berlakunya suatu perjanjian kerja harus ditetapkan pada saat dibuat perjanjian kerja tersebut dan masa berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai. Dengan demikian, syarat ini akan menghindari terjadinya pelaksanaan kerja seumur hidup.

### 4. Adanya Upah

Upah adalah imbalan dari pengusaha kepada pekerja karena pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya sebagaimana yang diatur dalam pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981. Upah ini dinyatakan dinilai dalam bentuk uang sebagaimana yang ditetapkan dalam suatu persetujuan.

Dengan adanya upah hubungan antara pekerja dengan pengusaha merupakan suatu hubungan kerja. Upah biasanya diberikan setelah pekerja selesai melakukan pekerjaannya.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" (Kinicki, 2008: 210), dalam (Noor, 2013: 226), yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Newstrom (2008:166), dalam (Noor, 2013: 227) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Robbins (2009: 209) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologikal, apabila berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan maka perlu memahami proses-proses psikologi pekerjaan (dalam Noor, 2013 : 227).

Colquitt (2009: 178) dalam (Noor, 2013 : 228), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut: berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan dapat menentukan bentuk, tujuan, identitas, dan lamanya perilaku bekerja. Motivasi memiliki 3 elemen kunci yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

#### **2.1.2.2. Konsep Motivasi**

Dalam lingkup psikologi ada beberapa teori mengenai motivasi khususnya motivasi kerja. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

#### **Teori Frederick Herzberg**

Menurut Herzberg dalam (Noor , 2013: 235-236), ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, sedangkan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri

seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja. Frederick Herzberg membagi faktor-faktor di tempat kerja menjadi 2 jenis yaitu: (1) faktor motivasi (*motivation factors*) yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab, yang memberikan pengaruh positif bagi karyawan. (2) faktor kesehatan (*hygiene factors*), yaitu berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja, dan lingkungan kerja yang juga berpengaruh terhadap kepuasan.

### **Teori Hierarki Maslow**

Menurut Maslow ( 2008: 113), manusia memiliki lima tingkat kebutuhan hidup yang akan selalu berusaha untuk dipenuhi sepanjang masa hidupnya. Lima tingkatan yang dapat membedakan setiap manusia dari sisi kesejahteraan hidupnya, teori yang telah resmi di akui dalam dunia psikologi.

Kebutuhan tersebut berjenjang dari yang paling mendesak hingga yang akan muncul dengan sendirinya saat kebutuhan sebelumnya telah dipenuhi. Setiap orang pasti akan melalui tingkatan-tingkatan itu, dan dengan serius berusaha untuk memenuhinya, namun hanya sedikit yang mampu mencapai tingkatan tertinggi dari piramida ini.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yaitu sebagai berikut:

#### *1. Prestasi (Achievement)*

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

#### *2. Pengakuan (Recognition)*

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

#### *3. Pekerjaan itu sendiri (Work it Self)*

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.



#### 4. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

#### 5. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Menurut , mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Gibson ( 2009: 152), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap para pekerja mengenai pekerjaannya yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan manfaat lainnya bagi pekerja banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri

dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2009: 82).

Menurut Mangkunegara, 2009: 120), kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu sebagai berikut :

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

Sedangkan Sutrisno (2009: 82), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Kesempatan untuk maju : mengacu pada ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja : penunjang kepuasan kerja yang baik bagi karyawan karena keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji : lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan. Seseorang jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
4. Perusahaan dan manajemen : perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan : supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan : atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja : faktor ini juga termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan : salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi : komunikasi yang baik antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas : rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **2.1.3.1. Teori Kepuasan Kerja**

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:120), teori-teori kepuasan terdiri dari enam yaitu:

##### *1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)*

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input

outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

#### 2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

#### 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

#### 4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh

kelompok acuan.

#### 5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

#### 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan,

moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

### **2.1.3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2008 : 202 ), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Menurut Mangkunegara (2013 : 120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

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

Menurut Robbins dan Judge (2009: 119), menyatakan ada lima indikator kepuasan kerja yaitu:

#### **1. Kepuasan terhadap Pekerjaan**

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

#### **2. Kepuasan terhadap Imbalan**

Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.

### 3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

### 4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

### 5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

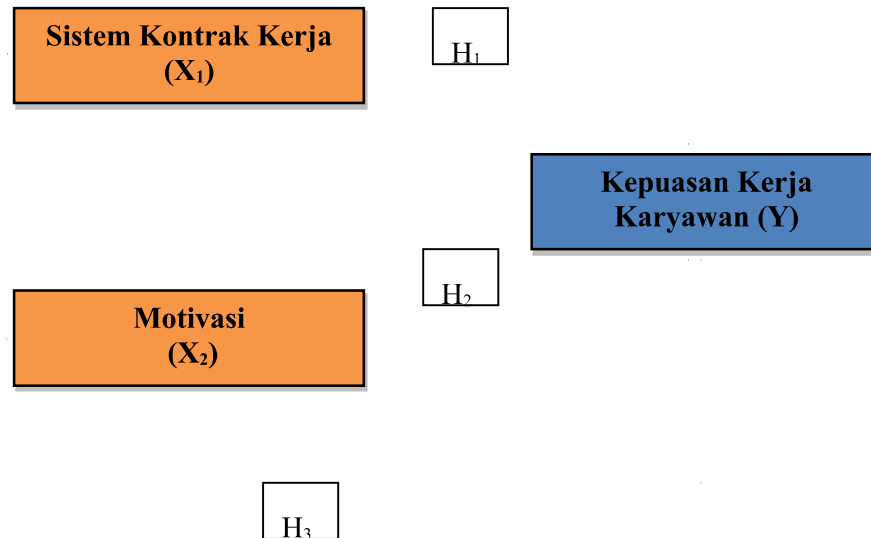
## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2 Daftar penelitian terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Triastuti (2013)	Hubungan Pelaksanaan Sistem Kontrak Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi Di Pt Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi.	X: Sistem Kontrak Kerja Y: Kepuasan kerja Karyawan	X -> Y : +/Sig
2.	Wulandari (2014)	Sistem Kerja Kontrak dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan Buruh (Studi Kasus pada PT. Tirtamas Lestari Temanggung)	X: Sistem Kerja Kontrak Y: Kesejahteraan Buruh	Sistem Kerja Kontrak Berdampak Terhadap Kesejahteraan Buruh
3.	Sudarma (2015)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.	X1: Komunikasi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja	X <sub>1</sub> -> Y : +/Sig X <sub>2</sub> -> Y : +/Sig X <sub>3</sub> -> Y : +/Sig
4.	Supriyatin (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kepuasan Kerja	X <sub>1</sub> -> Y : +/Sig X <sub>2</sub> -> Y : +/Sig
5	Devi (2015)	Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)	X1: Kompensasi Y: Kepuasan Kerja	X -> Y : +/Sig
6.	Utami (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.	X1: Motivasi Y:Kepuasan Kerja	X -> Y : +/Sig
7.	Irawati (2016)	Perbedaan Kepuasan kerja Karyawan dalam Penerapan Perjanjian Kerja di PT. TPCO PAN ASIA CABANG Batam.	X : Kepuasan Kerja Y: Perjanjian Kerja	X -> Y: +/Sig



### 2.3. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran Hubungan Pengaruh Penerapan Sistem Kerja kontrak dan Motivasi Kerja Karyawan.

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif yang dimana menjelaskan pengaruh antara sistem kontrak kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Epson Batam.

Maka hipotesisnya adalah:

**H<sub>1</sub>** : Sistem kontrak kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epson Batam.

**H<sub>2</sub>** : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epson Batam.

**H<sub>3</sub>** : Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Epson Batam.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain penelitian perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/materi tentang “metode penelitian” agar dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan hal tersebut, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian umumnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan.

Desain penelitian mengacu pada variabel yang diteliti. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Penerapan Sistem Kontrak, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah metode yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian-kejadian kreatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun

psikologis. Metode penelitian survei dilakukan untuk mengamati suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam tetapi menjadi lebih akurat bila menggunakan sampel yang representatif.

### 3.2. Operasional Variabel

Secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Menurut Sugiyono (2009 : 59), variabel merupakan suatu atribut atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

#### 1. Sistem Kontrak

**Tabel 3.1** Operasional variabel Sistem Kontrak

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Sistem Kontrak	Adanya unsur pemimpin	Ada orang dibawah pimpinan orang lain	Atasan memberikan perintah dan arahan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.	Ordinal
	Adanya pekerjaan yang harus diselesaikan	Penunaian kerja	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan masing-masing yang harus dilaksanakan.	Ordinal
	Adanya waktu tertentu	Waktu penyelesaian tertentu	Setiap pekerjaan memiliki batas waktu pengerjaan.	Ordinal
	Adanya unsur upah	Unsur upah	Karyawan mendapatkan upah yang sesuai dengan perhitungan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.	Ordinal

Sumber : data diolah sendiri

## 2. Motivasi Kerja

**Tabel 3.2** Operasional variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Motivasi Kerja	Adanya prestasi	Prestasi ( <i>Achievement</i> )	Pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja karyawan	Ordinal
	Adanya pengakuan dari atasan dan rekan kerja	Pengakuan ( <i>Recognition</i> )	Penkuan ats prestasi kerja mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi	Ordinal
	Pekerjaan yang dikerjakan	Pekerjaan itu sendiri ( <i>The Work It Self</i> )	Setiap pekerjaan yang dikerjakan harus dilandasi rasa senang, loyalitas, dan tanggung jawab organisasi yang tinggi	Ordinal
	Adanya rasa tanggung jawab	Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	Melakukan pemeriksaan ulang pekerjaan yang telah dikerjakan	Ordinal
	Kemajuan untuk setiap karyawan	Kemajuan ( <i>Advancement</i> )	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan mengembangkan diri	Ordinal
	Pengembangan potensi individu( <i>The Possibility of growth</i> )	Pengembangan potensi individu ( <i>The Possibility of growth</i> )	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan untuk mendukung pengembangan karir	Ordinal

### 3. Kepuasan Kerja

**Tabel 3.3** Operasional variabel Sistem Kontrak

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya miliki	Ordinal
	Imbalan yang diterima	Imbalan	Saya puas dengan gaji yang saya terima	Ordinal
	Supervisi	Supervisi	Atasan selalu memberikan arahan tentang pekerjaan	Ordinal
	Rekan kerja	Rekan kerja	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	Ordinal

#### 3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen atau yang disebut juga variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2009: 59).

#### 3.2.2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel independen yaitu : Penerapan Sistem Kontrak ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2009: 155)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi Departemen IK CISS PT. Epson Batam yang berjumlah 800 orang. Dikarenakan objek yang diteliti terlalu luas, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti semua objek yang ada dalam populasi secara satu persatu, maka diambil sampel yang merupakan bagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dengan harapan hasil yang diperoleh dapat menggambarkan sifat dan karakteristik populasi secara keseluruhan, dengan demikian hasil tersebut mampu mewakili dan berlaku untuk seluruh populasi.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, ( 2009: 166). Menurut Arikunto dalam Riduan (2008:11), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat diwakili oleh seluruh populasi.

Dalam penelitian ini proses pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan *cluster sampling* yaitu teknik memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel di wilayah tertentu. Dalam

penelitian ini, peneliti sudah menentukan wilayah atau area pengambilan sampel yaitu Departemen IK CISS PT. Epson Batam.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, digunakan rumus Slovin oleh Rakhmat dalam Riduan (2008: 65) yaitu:

$$n = \frac{N}{N\alpha^2 + 1} \quad \text{Rumus ..... 3.1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

$\alpha^2$  = Level signifikan yang diinginkan

N = Jumlah populasi (0,05 untuk non eksata dan 0,10 untuk eksata)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{800}{800(0.05)^2 + 1} \quad \text{Rumus .....3.2}$$

$$n = 266,66$$

$$n = 267 \text{ responden}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil oleh peneliti sebanyak 267 sampel.

### **3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Hal yang paling utama dalam mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan cara-cara yang digunakan untuk

mengumpulkan data (Sugiyono, 2009: 193). Sedangkan menurut Riduan ( 2008: 69), teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Merupakan teknik yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, disamping itu agar peneliti mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam.

2. Studi dokumentasi

Kegiatan pengumpulan data yang bersumber dari dokumen yang dimiliki perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan tujuan penelitian.

3. Studi kepustakaan

Selain menggunakan teknik dan alat pengumpulan data diatas penulis juga melakukan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku dan internet yang relevan, sehingga dapat membantu dalam pemecahan masalah penelitian.

4. Angket

Alat pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian untuk dijawab. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, sehingga dalam pengisian angket, responden langsung memilih alternatif jawaban dengan cara memberi tanda *checklist* pada salah satu jawaban yang dianggap paling tepat.



Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *likert*. Dalam skala ini nilai dari variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akurat, efisien, dan komunikatif. Jawaban setiap item instrumen dalam skala *likert* memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kata-kata yang digunakan untuk mewakili pendapat responden seperti sangat setuju skor 5 sampai sangat tidak setuju dengan skor 1.

**Tabel 3.4 Skala likert Pada Teknik Pengumpulan Data**

Jawaban	Skor	Skala
1. Sangat Tidak Setuju	1	Interval
2. Tidak Setuju	2	Interval
3. Kurang Setuju	3	Interval
4. Cukup	4	Interval
5. Setuju	5	Interval
6. Sangat Setuju	6	Interval

Melalui kuesioner yang berisi daftar pernyataan yang diisi langsung oleh responden sebagai sampel dalam penelitian. Peneliti akan memperoleh data dan fakta yang bersifat teoritis serta memiliki hubungan dengan permasalahan yang dibahas.

### 3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Riduan ( 2008: 69), data primer yaitu pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui tangan kedua atau data yang sudah jadi hasil pengolahan pihak lain.

Data primer merupakan pernyataan pada kuesioner yang berpedoman pada indikator variabel, dalam pengisiannya responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan setiap butir pertanyaan yang disertai 6 (lima) jawaban dengan menggunakan skala dan skor untuk penelitian. Metode kuesioner ini digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pengaruh sistem kontrak dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epon Batam.

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Duwi Priyatno (2011: 12) analisis dekriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, *varians*, *modus* dan lain-lain.

Menurut Sugiyono (2008:12) mengatakan, jenis data yang termasuk kedalam statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

- 1) Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, diagram lingkaran, pictogram.
- 2) Perhitungan *modus*, *mean*, *median* (pengukuran tendensi sentral)
- 3) Perhitungan desil, persentil
- 4) Perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi
- 5) Perhitungan persentase

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan dengan tujuan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian deskriptif yang lebih berorientasi mendeskripsikan gejala dan fenomena secara kuantitatif. Analisis deskriptif menggunakan satu variabel atau bersifat mandiri, oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan. Statistik deskriptif hanya menguraikan dan memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan fenomena variabel yang diteliti.

Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan diawal penelitian , penulis melakukan analisis deskriptif. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah membandingkan nilai skor rata-rata perolehan tiap variabel dengan tabel rentang skala,apakah berada pada kategori sangat baik,baik,cukup baik,tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah awal untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total dan skor rata-rata. Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi.

Untuk memperoleh skor penilaian digunakan Skala Likert dengan nilai skor 6,5,4,3,2,1. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan dengan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel.

Untuk menentukan rentang skala dapat diketahui dengan rumus Umar Husein sebagai berikut:

$$RS = \frac{N(M-1)}{M} \quad \text{Rumus 3.3....}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternatif item jawaban

Berdasarkan rumus rentang skala, untuk ukuran sampel berjumlah 267 responden dengan skor jawaban 1-6 diperoleh nilai:

$$RS = \frac{267(6-1)}{6} = 222,5$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat disajikan rentang skala dalam bentuk tabel yang tujuannya adalah untuk dapat membandingkan hasil perolehan analisis deskriptif yang akan dibahas pada bab selanjutnya terhadap tabel rentang skala, sebagai berikut:

**Tabel 3.5.** Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
267-489,5	Sangat tidak baik
489,5-712	Tidak Baik
712-934,5	Kurang Baik
934,5-1157	Cukup Baik
1157-1379,5	Baik
1379,5-1602	Sangat Baik

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sanusi (2012:76), uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Adapun langkah-langkah dalam uji validitas instrumen angket yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nomor pada angket
2. Memberikan skor pada setiap bulir sesuai dengan bobot yang telah ditentukan
3. Menjumlahkan skor setiap responden
4. Mengurutkan jumlah skor responden
5. Mencari koefisien korelasi skor tiap bulir item dengan skor total.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Momen*. Besarnya nilai koefisien Korelasi *Product Momen* dapat diperoleh dengan rumus :

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

Rumus....3.3

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\Sigma x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\Sigma y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item dikatakan valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki skor total item  $> 0,30$ , maka dianggap valid.

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik ialah instrumen penelitian yang selain valid namun juga harus reliabel yaitu memiliki nilai ketepatan. Artinya instrumen penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila ditegaskan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

Menurut Sanusi, (2012:80), uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang sama adalah tetap atau konsisten dari waktu ke waktu.

Menurut Siregar (2014: 90), adapun kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau dapat dipercaya dengan menggunakan teknik alpha cronbach yaitu apabila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6. Teknik yang digunakan untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan Rumus Alpha yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad \text{Rumus.....3.4}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas yang dicari
- $n$  = Jumlah item pertanyaan yang di uji
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $\sigma_t^2$  = varians total

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq 0,7$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Rumus untuk menghitung normalitas data yaitu:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus..... 3.5

Keterangan :

$X^2$  = Nilai  $X^2$

$O_i$  = Nilai observasi

$E_i$  = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas berdasarkan tabel normal dikalikan N (total frekuensi) ( $\pi \times N$ )

N = Banyaknya angka pada data (total frekuensi)

#### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Uji Multikolinieritas ini dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF



= $1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah  $Tolerance$ .

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis ini bertujuan untuk memp

Rediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus.....3.6

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = konstanta persamaan regresi

$b_1, b_2$ , = koefisien regresi

$X_1$  = sistem kontrak kerja

$X_2$  = motivasi kerja

### 3.5.4.2. Korelasi Ganda (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien korelasi menunjukkan besarnya hubungan yang terjadi antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Priyatno, 2011 : 50).

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 3.6** Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono dalam Priyatno (2011: 50)

### 3.5.4.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, atau variabel bebas yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel terikat.

Sebaliknya, jika sama dengan  $R^2$  dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna, atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel terikat (Priyatno, 2011: 50).

#### **3.5.4.4. Uji T (Parsial)**

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 98). Dalam hal ini untuk menguji pengaruh sistem kontrak kerja dan motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Epon Batam.

Kriteria pengujian dengan tingkat *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 sebagai berikut: 1) Jika *p-value* (pada kolom Sig.)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  tidak berhasil ditolak yang berarti motivasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Epon Batam, 2). Jika *p-value* (pada kolom Sig.)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak yang berarti sistem kontrak dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Epon Batam.

#### **3.5.4.5. Uji F (Simultan)**

Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significant* ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebagai berikut (Santoso, 2009: 331): 1) Jika *p-value* (pada kolom Sig.)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak yang berarti sistem kontrak kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PT Epson Batam. 2) Jika  $p\text{-value}$  (pada kolom Sig.)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak yang berarti sistem kontrak kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

### 3.6. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan hipotesis 1,2,3 berdasarkan tabel 3.5 rentang skala ialah:

1. Sistem Kontrak kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen PT Epson Batam.

$H_0$  : Sistem Kontrak kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

$H_a$  : Sistem Kontrak kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

3. Sistem Kontrak kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

$H_0$  : Sistem Kontrak kerja dan Motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

$H_a$  : Sistem Kontrak kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Epson Batam.

### **3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.7.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memilih PT Epson Batam sebagai tempat untuk melakukan penelitian ini. PT Epson memiliki beberapa departemen seperti *Device*, *Molding* dan *IK*. Dalam penelitian ini penulis mengambil data hanya karyawan pada departemen *IK* (Ink Cartridge).

#### **3.7.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan juni 2017 sampai skripsi ini selesai. Pengumpulan data dilakukan pada saat jam *break* makan karyawan mengingat jam break makan lebih panjang dari jam break lainnya.