

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI RIAU
CEMERLANG PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH:

REZA APRILIA
135210021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



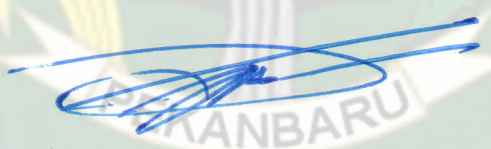
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Reza Aprilia
NPM : 135210021
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau
Cemerlang Pekanbaru

Disetujui oleh:
Pembimbing


Kamar Zaman, SE., MM

Mengetahui:

Dekan


Drs.H.Abrar, M.si.Ak.CA

Ketua Prodi Manajemen


Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat Jalan Kaharudin Nasution No 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 647647 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

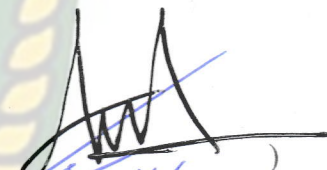
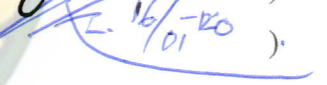
LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Reza Aprilia
NPM : 135210021
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau
Cemerlang Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji :

1. Syaefulloh, SE., M.Si
2. Abd Razak Jer, SE., M.Si

()
()

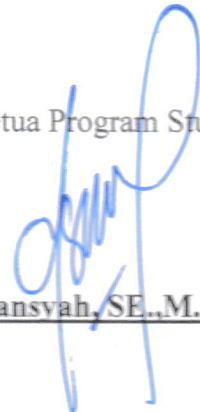
Mengetahui:

Pembimbing I



Kamar Zaman, SE., MM

Ketua Program Studi



Azmansyah, SE., M.Econ



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
(0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284



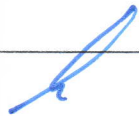
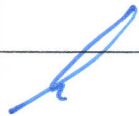
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Reza Aprilia
NPM : 135210021
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Sponsor : Kamar Zaman, SE.,MM
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bumi Riau
Cemerlang Pekanbaru

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf
10-08-2019	X	- Perbaiki Latar Belakang	
11-05-2019	X	- Judul Dirubah	
19-05-2019	X	- ACC Seminar Proposal	
25-10-2019	X	- Cari Data Perkembangan Jumlah Data Karyawan Dari Tahun 2016	
30-10-2019	X	- ACC Outline	

06-11-2019	X	- Acc Questioner	
21-11-2019	X	<ul style="list-style-type: none">- Abstrack- Daftar Isi, Halaman 4- Perbaiki Tabel Karyawan- Sistematika Penulisan- Hipotesis- Populasi dan Sampel- Bab 5 Identitas Responden- Hal 45, Tabel 55 di Buat Lembaran baru- Hasil Penelitian Bab 5	 
29-11-2019	X	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 19 Desember 2019
Pembantu Dekan I


Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,Ak.,CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 3363/KPTS/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Desember 2019, Maka pada Hari Senin 16 Desember 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

- 1. Nama : Reza Aprilia
- 2. NPM : 135210021
- 3. Program Studi : Manajemen S1
- 4. Judul skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru
- 5. Tanggal ujian : 16 Desember 2019
- 6. Waktu ujian : 60 menit.
- 7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
- 8. Lulus Yudicium/Nilai : **68,25 (B)**
- 9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Azmarisyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- 1. Kamar Zaman, SE., MM
- 2. Abd Razak Jer, SE., M.Si
- 3. Syaefulloh, SE., M.Si

Saksi :

- 1.

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru, 16 Desember 2019

Mengetahui
Dekan,

Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

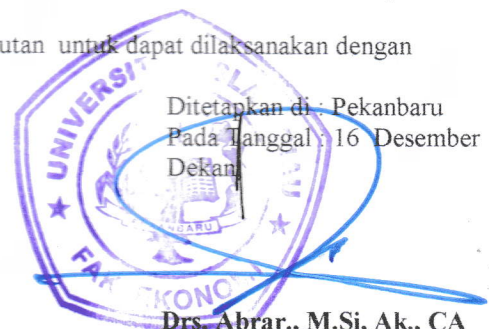
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Reza Aprilia
N P M : 135210021
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Syaefulloh, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.


 Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 16 Desember 2019
 Dekan
Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

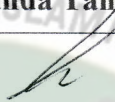
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


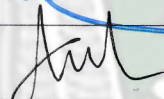
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Reza Aprilia
NPM : 135210021
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru
Hari/Tanggal : Senin, 16 Desember 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2	Syaefulloh, SE., M.Si		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 66,5 (B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan

Pekanbaru, 16 Desember 2019
Ketua Prodi


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Reza Aprilia
NPM : 135210021
Judul Proposal : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 30 Agustus 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Suyadi, SE., M.Si		2. 
3.	Yul Efnita, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 30 Agustus 2019
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: ~~2014~~ Kpts/FE-UIR/2019

TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1

Bismillahirrohmanirrohim

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 November 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Reza Aprilia
N P M : 135210021
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 November 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, Desember 2019

Saya yang membuat pernyataan,



ABSTRAK

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru

Oleh : Reza Aprilia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yaitu terdapat 18 orang karyawan maka responden pada penelitian ini berjumlah 18 responden dengan metode pengambilan sampel yaitu menggunakan metode Sensus. Pada penelitian ini para karyawan yang menjadi responden memberikan respon positif, hal itu menunjukkan bahwa PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah dianggap baik dalam memenuhi dan memberikan kepuasan kepada para karyawannya dalam segala aspek dalam ruang lingkup pekerjaan, perusahaan sadar akan pentingnya kepuasan kerja para karyawannya karena akan memberikan dampak yang besar bagi kinerja para karyawannya. Semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan sebaik pula kinerja mereka begitupun sebaliknya.

Kata kunci : kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru”**. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pengarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Ir. Afrizaldan IbuNinik Rahayuyang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu mensupport penulis dari segala hal agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Kamar Zaman, SE, M.M, selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Azmansyah S.E., M.Econ, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati,
5. Terima kasih juga untuk teman dan sahabat yang telah banyak membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, November 2019

Hormat Penulis

REZA APRILIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	8
1.4. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2. Teori Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Hipotesis.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi / Objek Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	31

3.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.6. Teknik Analisis Data	33
3.6.1. Uji Instrumen.....	33
3.6.2. Analisis Deskriptif.....	33
BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	34
4.2. Visi dan Misi Perusahaan	36
4.2.1. Visi Perusahaan	36
4.2.2. Misi Perusahaan	36
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	37
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	40
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	42
5.1.1. Jenis Kelamin.....	42
5.1.2. Umur	42
5.1.3. Pendidikan	43
5.2. Uji Instrumen	44
5.2.1. Uji Validitas	44
5.2.2. Uji Realibilitas	46
5.3. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan	46
5.3.1. Pekerjaan Itu Sendiri.....	47
5.3.2. Gaji	52
5.3.3. Rekan Kerja	56
5.3.4. Pimpinan (Atasan)	60
5.3.5. Promosi Jabatan	65
5.3.6. Lingkungan Kerja	70
5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden	74
5.5. Pembahasan	78
BAB VI : PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	80
6.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.....	5
Tabel 1.2 : Data Tingkat LTO Karyawan.....	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	29
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 5.3 : Karakteristik Responde Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 5.4 : Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 5.5 : Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 5.6 : Tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.....	48
Tabel 5.7 : Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.....	49
Tabel 5.8 : Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan	50
Tabel 5.9 : Beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.....	51
Tabel 5.10 : Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sudah dalam kategori layak.....	52
Tabel 5.11 : Ketepatan waktu pembayaran gaji.....	53
Tabel 5.12 : Pemberian bonus kepada karyawan yang berkerja lebih	54
Tabel 5.13 : Pemberian Tunjangan dan jaminan yang diperlukan sudah sesuai	55
Tabel 5.14 : Rekan kerja yang koorporatif	57
Tabel 5.15 : Rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan.....	58
Tabel 5.16 : Memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja	59
Tabel 5.17 : Rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab	60
Tabel 5.18 : Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan	61
Tabel 5.19 : Pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan.....	62
Tabel 5.20 : Pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan	63

Tabel 5.21 : Pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala ...	64
Tabel 5.22 : Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi	66
Tabel 5.23 : Pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan.....	67
Tabel 5.24 : Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawan.....	68
Tabel 5.25 : Kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.....	69
Tabel 5.26 : Suasana di tempat kerja nyaman dan bersih	70
Tabel 5.27 : Pencahayaan/penerangan tempat kerja sudah baik dan sesuai	71
Tabel 5.28 : Fasilitas kerja yang ada dikantor sudah memadai.....	72
Tabel 5.29 : Peralatan kerja juga lengkap dan terawat.....	73
Tabel 5.30 : Rekapitulasi tanggapan responden.....	74

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi..... 37



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Realibilitas dan Analisis Deskriptif menggunakan program SPSS 22
- Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia mereka saat ini. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam sebuah perusahaan karena sumber manusia adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Pada prinsipnya sumber daya yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi

karyawan juga memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku (As'ad, 2008:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Porter (dalam Sopiah, 2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan

akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan dan tentunya akan memberi pengaruh besar terhadap perusahaan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Pimpinan merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh aktivitas pada suatu perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan menjadi semangat serta memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan dan mungkin kepuasan kerja akan tercapai. Seorang pimpinan dalam mengambil keputusan tentang sistem kerja perlu melibatkan karyawan agar terjalin koordinasi yang baik. Hal itu penting dilakukan oleh pimpinan agar karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting, sehingga karyawan akan mencapai kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan kontribusi dan akan terus memperbaiki kinerjanya. Maka dari itu, perusahaan perlu melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru merupakan perusahaan yang berkembang di kota Pekanbaru, yang bergerak di bidang *trading coal* (batu bara), sirtu, konstruksi dan transportasi. Berikut data jumlah karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.

Robins (2001) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Siagian (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif mengenai pekerjaannya (Dalam penelitian Justrina Br. Singarimbun, 2011).

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Manager Operasional	1
2	Manager Human Resources	1
3	Supervisor Operasional	1
4	Supervisor Keuangan	1
5	Supervisor Logistik	1
6	Supervisor Proyek	1

7	Kepala Mekanik	1
8	Mekanik Senior	2
9	Staff GA	1
10	Admin Projek	2
11	Admin Keuangan	1
12	Admin Logistik	1
13	Kasir	1
14	Mekanik Helper	1
15	Mekanik Las	1
16	Mekanik Junior	1
	Total	18

Sumber : PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru yang terdiri dari 16 posisi jabatan dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 18 orang.

Suatu perusahaan/organisasi mampu berkembang dengan baik salah satu faktor penentunya ialah kinerja dari para karyawan-karyawannya, dalam hal ini kinerja karyawan akan semakin membaik mereka merasa sudah mencapai titik kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat *Labour Turn Over* (LTO) karyawannya. Jika karyawan masuk dan keluar sering terjadi pada suatu perusahaan, hal itu berarti menunjukkan bahwa terdapat kesalahan dari personal karyawan itu sendiri atau dari perusahaan. Berikut ini merupakan data tingkat *Labour Turn Over* (LTO) karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Tingkat *Labour Turn Over* (LTO) Karyawan
PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Karyawan (orang)		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	LTO (<i>Labour Turn Over</i>)
		Masuk	Keluar		
2016	25	3	2	26	7,8%
2017	26	0	5	21	21,3%
2018	21	2	3	20	14,6%
2019	20	2	4	18	21,1%

Sumber : PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat tingkat *Labour Turn Over* (LTO) karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru. Pada tahun 2016 dapat diketahui tingkat LTO adalah sebesar 7,8%, terdapat 3 karyawan baru yang bergabung bersama perusahaan, dan terdapat 2 orang karyawan yang berhenti disebabkan karena karyawan itu sendiri mengajukan pengunduran diri dengan berbagai alasan yang diantaranya diketahui yaitu mendapatkan pekerjaan ditempat yang lebih baik menurutnya. Pada tahun 2017 dapat diketahui tingkat LTO adalah sebesar 21,3%, angka ini lebih tinggi dari tahun sebelumnya dikarenakan jumlah karyawan masuk tidak ada sedangkan yang keluar terdapat 5 orang, penyebabnya yaitu ada 2 orang yang dengan sengaja diberhentikan karena kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, 1 diantaranya berhenti karena alasan menikah dan pindah keluar kota, 1 lagi diantaranya karena sakit dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk istirahat, dan yang 1 lagi berhenti karena mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Pada tahun 2018 dapat diketahui bahwa tingkat LTO sebesar 14,6%, angka ini menurun dari tahun sebelumnya dikarenakan pada tahun ini terdapat 2 orang karyawan baru untuk menutupi beberapa posisi kosong sebelumnya, tetapi di pertengahan menjelang akhir tahun terdapat pula 3 orang karyawan lagi yang mengajukan pengunduran diri dengan beberapa alasan yang diantaranya yaitu ada yang mau buka usaha, bekerja ditempat lain, dan lain sebagainya. Kemudian pada tahun 2019 dapat diketahui tingkat LTO sebesar 21,1%, angka ini naik lagi dari tahun sebelumnya dikarenakan pada awal-awal tahun terdapat 2 orang karyawan baru tetapi beberapa bulan berikutnya yaitu pada bulan juni terdapat 2 karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan mendapatkan pekerjaan ditempat lain, kemudian pada pertengahan juli terdapat 1 karyawan yang diberhentikan dikarenakan melakukan kesalahan yang mampu memberikan dampak tidak baik bagi perusahaan, dan pada akhir juli terdapat karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan pindah keluar kota.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungannya, seperti membuang sampah sembarangan, merokok di ruang kerja, dan penataan berkas masih berantakan yang menyebabkan karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada kepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- 1) Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat langsung mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan dilapangan.
- 2) Bagi akademik, dapat digunakan sebagai informasi terhadap dunia ilmu pendidikan khususnya pengetahuan di bidang sumber daya manusia, dan diharapkan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.
- 3) Bagi perusahaan, sebagai input informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Dan jika memungkinkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan yang lebih baik lagi pada saat ini maupun masa mendatang.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan juga hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana respon dari pelaku usaha sebagai obyek pada penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, M.Si (Manajemen Sumber Daya Manusia) Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, ataupun tidak puas.

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Handoko (2000), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1992), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis.

Menurut Yulk dan Wexley (1977) kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Triffin (1958), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Suwarno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”. Hani Handoko

(2000) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula, dilihat persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan, itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai, 2007).

Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang menikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap moral kerja, dedikasi, loyalitas, motivasi, dan tingkat kedisiplinan pegawai. Kepuasan kerja (job satisfaction) itu sendiri memiliki banyak definisi, di antaranya ada yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan cara pandang seseorang

(pegawai) – baik yang bersifat positif maupun negatif – tentang pekerjaannya (Siagian, 2006). Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000).

Lalu ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2013). Dengan demikian boleh dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja itu dapat dianggap sebagai cerminan perasaan seseorang, baik secara positif maupun negatif, terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya atau perbandingan antara apa yang diinginkan karyawan dengan kenyataan yang dihadapi saat ini. Seseorang yang memandang positif pekerjaannya, dalam arti pekerjaannya itu dirasakan menyenangkan, tidak membosankan, dan lain sebagainya, bisa disimpulkan bahwa orang tersebut merasa puas dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika seseorang memandang pekerjaannya secara negatif, maka orang tersebut bisa saja mengalami perasaan ketidakpuasan dalam bekerja.

Davis (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Robins (2001) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya

mereka terima. Menurut Siagian (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif mengenai pekerjaannya (Dalam penelitian Justrina Br. Singarimbun, 2011).

Dikutip dalam penelitian Mira (2013), Keith davis (1985), mengemukakan mengenai kepuasan kerja yaitu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Dan (Umam, 2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku (As'ad,2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, serta kerja sama dengan pimpinan.

Dikutip dalam penelitian Mira (2013), Menurut Porter (dalam Sopiiah, 2008) kepuasan kerja merupakan perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Dan Locke juga mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari karyawan tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. (Umam, 2010).

Dalam penelitian Ristyahana Nurbahar (2015), Malayu S.P Hasibuan (2013), juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007), yaitu kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.1.2. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2010), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

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

2) Teori keadilan (*Equity theory*)

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

merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

2.1.3. Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi. Wibowo (2011) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1) *Rating scales dan kuesioner*

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab

pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2) *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3) *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)*, menurut Luthans (Husein Umar 2010) ada lima, yaitu:

- 1) Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- 2) Pekerjaan itu sendiri.
- 3) Promosi Pekerjaan.
- 4) Kepenyeliaan (supervisi).
- 5) Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010) adalah menggunakan:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang *actual* dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Dalam penelitian Anton Budi Santoso (2016), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya, sehingga pengukuran dan penilaian karyawan mengenai seberapa puas atau tidak puas dirinya terhadap pekerjaannya menjadi perhitungan yang bersifat rumit karena menyangkut sejumlah elemen pekerjaan yang perlu mendapatkan perhatian. Adapun faktor-faktor tersebut, di antaranya (Marihhot Tua Effendi, 2002):

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Yang berbicara mengenai isi pekerjaan yang dilakukan seseorang di dalamnya terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

- 2) Gaji

Yaitu balas jasa yang diterima seseorang sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukannya.

3) Rekan sekerja

Yaitu orang-orang kepada siapa seseorang senantiasa berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan apabila adanya dukungan terhadap dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya;

4) Atasan

Yaitu seseorang yang berwenang memberikan perintah atau petunjuk terkait dengan pelaksanaan kerja, dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang terhadap atasannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap kepemimpinan atasannya yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang tersebut.

5) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat meningkatkan jalur karier melalui kenaikan jabatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang berkaitan dengan promosi terletak pada adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, dan proses kenaikan jabatan itu sendiri yang bersifat terbuka atau tidak.

6) Lingkungan kerja

Yang meliputi lingkungan fisik dan psikologis, dimana tingkat kepuasan kerja seseorang sangat bergantung pada kenyamanan tempat bekerja, disamping adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya (Umam, 2010) :

1. Gaji / Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami *distress* (ketidakpuasan). Akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, akan timbul kepuasan kerja.

2. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini, perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan yang nyaman untuk digunakan. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan tenaga kerja.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

a. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karenamereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

b. Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan mambantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi mereka.

c. Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

Adapun pendapat lain Anwar Prabu (2004), juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

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

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada

karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Menurut Susilo Martoyo (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

- 1) Tingkat absensi karyawan
- 2) Perputaran (turnover) tenaga kerja
- 3) Semangat kerja
- 4) Keluhan-keluhan
- 5) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad 1995) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Manajemen kerja
- 5) Kondisi kerja
- 6) Pengawasan (supervisi)
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan
- 8) Komunikasi
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan
- 10) Fasilitas

Keinginan dan motivasi seseorang bersumber dari berbagai macam dorongan baik dari dalam maupun dari luar. Agar lebih mengerti alasan seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya terdapat banyak faktor yang

mempengaruhi perilakunya. Semua faktor-faktor tersebut tidak seluruhnya mempengaruhi setiap individu, tetapi dapat pula hanyasebagian dan intensitasnya dalam setiap individu juga berbeda-beda. Menurut pendapat Moch. As'ad (1995), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketrentaman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- 2) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- 3) Faktor financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sitem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- 4) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (Edy Sutrisno2011), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebihrendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa haltersebut tidak selalu benar, tetapijustru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins (Zainur Roziqin 2010) faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Gajaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Menurut Keith Davis kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2009) :

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi)

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

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi pekerjaan

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

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Anton Budi Santoso (2016)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank "X" Bandung	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan.
2.	Mira (2013)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru	Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana perusahaan hendaknya perlu memperhatikan variabel kompensasi karena mempunyai pengaruh yang paling besar untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Tetapi penempatan karyawan dan lingkungan kerja harus diperhatikan karena kedua variabel ini juga masih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Kesimpulan
3.	Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan dan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah dalam kategori baik”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Riau Cemerlang, Jalan Kaharuddin Nasution No.18 A, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja, Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011:263), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none">• Tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan• Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya• Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan• Beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	Ordinal
	Gaji / Benefit	<ul style="list-style-type: none">• Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sudah dalam kategori layak• Ketepatan waktu pembayaran gaji• Pemberian bonus kepada karyawan yang berkerja lebih• Pemberian Tunjangan dan jaminan yang diperlukan sudah sesuai	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Rekan kerja yang kooperatif • Rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan • Memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja • Rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab 	Ordinal
	Pimpinan (atasan)	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan • Pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan • Pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan • Pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala 	Ordinal
	Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi • Pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan • Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawan • Kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana di tempat kerja nyaman dan bersih • Pencahayaan/penerangan tempat kerja sudah baik dan sesuai • Fasilitas kerja yang ada dikantor sudah memadai • Peralatan kerja juga lengkap dan terawat 	Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang dan penulis menjadikan keseluruhan karyawan sebagai sampel pada penelitian ini, karena populasi dan sampel kurang dari 100 maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode sensus.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang berupa tanggapan responden, sedangkan data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara komunikasi langsung antara peneliti dengan pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Peneliti mengadakan Tanya jawab kepada para karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.

b. Kuesioner

Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau angket yang di siapkan terlebih dahulu kemudian di ajukan kepada responden terpilih guna mendapatkan keterangan atau informasi dari responden yang bersangkutan. Kuesioner diberikan kepada pihak responden yaitu para karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang disebar, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan sakala 1 – 5 untuk mewakili pendapat dari responden.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru merupakan perusahaan yang berkembang di Pekanbaru, yang bergerak di bidang (*Trading Coal*) batu bara, sirtu, konstruksi dan transportasi. Usaha ini mulai didirikan oleh bapak H.HASRUL,SE, sejak 17 Mei 2010. PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru menjalankan usaha dalam bidang perdagangan, pembangunan, perindustrian, pengangkutan darat.

Menjalankan usaha dibidang perdagangan yaitu, bertindak sebagai agen, grosir barang-barang, *engineering*, distributor atau perwakilan dari badan perusahaan barang *engineering* (teknik) ekspor-import dan perdagangan beton siap pakai (*ready mix*) dan *prestessing grossier, supplier, leveransier* dan *commission house*. Ekspor dan import meliputi perdagangan import dan ekspor antar pulau atau daerah serta lokal dan *interinsulair* untuk barang-barang hasil barang produksi sendiri dan hasil produksi perusahaan lain. Perdagangan besar lokal, perdagangan dalam negeri antar pulau/daerah serta lokal dan *interinsulair* kecuali perdagangan mobil dan sepeda motor selain ekspor dan inport. Bertindak sebagai *grossier, supplier, leyeransier, waralaba* dan *commission house* serta kegiatan usaha terkait. Bertindak sebagai distributor, agent dan sebagai perwakilan dari badan-badan perusahaain lain, baik dari dalam maupun luar negeri. Perdagangan yang berhubungan dengan usaha *real estate* dan property meliputi penjualan dan pembelian bangunan rumah, gedung, perkantoran, unit-

unit ruangan apartemen, ruangan kondominium, ruang kantor, ruangan dan pertokoan.

Menjalankan usaha dibidang pembangunan yaitu bertindak sebagai pengembang, konstruksi besi baja, pemasangan instalasi-instalasi. Pembangunan konstruksi gedung, jembatan, jalan bandara dermaga. Pemasangan instalasi-instalasi mesin (*mechanical*), listrik (*elektronika*), gas, air minum, perangkat telekomunikasi, pemborongan bidang pertambangan dalam bentuk minyak, gas dan panas bumi. Menjalankan usaha kami dibidang indsutri yaitu industri galian bukan logam, industri buton siap pakai (*ready mix*) dan *prestressing* industri material bangunan, industri mesin-mesin, industri kertas, industri peralatan transmisi telekomunikasi, industri kebutuhan, industri peralatan teknik dan mekanik, industri pengolahan kelapa sawit.

Maksud kami menjalankan usaha dibidang transportasi yaitu transportasi pertambangan dan perminyakan. Angkutan darat (pipa/pipanisasi), ekspedisi dan pergudangan, transportasi pengangkutan, transportasi penumpang, transportasi hasil perkebunan, transportasi hasil perkebunan kelapa sawit. Menjalankan usaha dalam bidang pertambangan minyak dan gas bumi, pasir, nikel, batu bara, timah dan logam, emas, perak, penggalian batu-batuan, batu tambang, tanah liat, granit dan gamping, tambang non migas eksplorasi dan eksploitasi air mineral dan pengeboran. Menjalankan usaha dibidang jasa dalam hukum dan pajak. Menjalankan usaha dalam bidang konsultasi manajemen sumber daya manusia.

Penyaluran tenaga kerja, kami menjalankan bidang usaha dalam perbengkelan yaitu perawatan pemeliharaan dan perbaikan (*maintenance*)

kendaraan bermotor dan berbagai jenis-jenis mesin menjalankan usaha *showroom* mobil dan motor dan lain-lain. Pemasangan dan penjualan *acesories* kendaraan dan pengecetan kendaraan bermotor.

Pada perkembangan selanjutnya, PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru yang didirikan secara resmi dengan akta pendirian perusahaan yang dibuat dihadapan notaris, serta kelengkapan ijin operasional sebagaimana berikut :

- Akta pendirian perusahaan : Tertanggal 17 Mei 2010
- NPWP PT : Nomor.03.068.098.7-216.000
- Terdaftar di kecamatan Tengkerang Selatan / Bukit Raya
- TDP : Nomor.040115107848

PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pembeli maupun rekanan kerja yang lebih baik.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan operator bertaraf internasional dalam sektor energi.

4.2.2. Misi Perusahaan

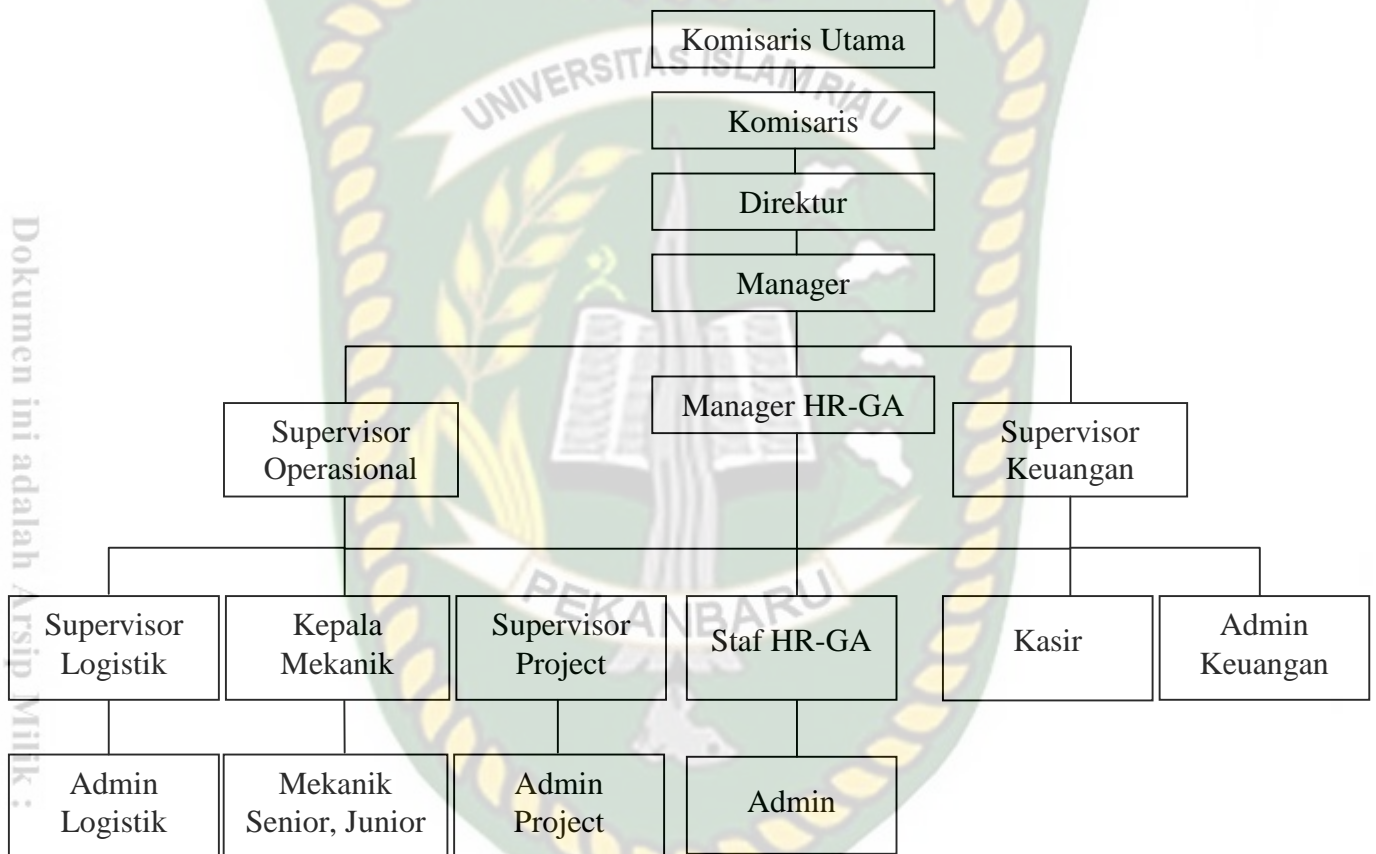
Menjaga kesinambungan usaha dan daya saing perseroan dalam menghadapi persaingan terbuka dimasa mendatang dengan tujuan untuk :

- a) Meningkatkan hasil yang optimal bagi pemegang saham;
- b) Meningkatkan kesejahteraan para karyawan;
- c) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat didaerah operasi pertambangan;
- d) Menjaga kelestarian lingkungan di daerah kantor maupun areal operasi pertambangan.

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut ini gambar struktur organisasi pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru di Jalan Kaharuddin Nasution No.18 A, Kota Pekanbaru, Riau.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru



Sumber : Bengkel Pemeliharaan Tabung Gas LPG, PT Sinyotama Industri

Berdasarkan gambar 4.1 mengenai struktur organisasi di PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, berikut dijelaskan tanggung jawab dan wewenang masing-masing posisi para pekerjanya.

1. Manager Operasional

Manager Operasional bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas, dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Manager Human Resource

Manager Human Resource bertanggung jawab untuk mengatur sumber daya manusia (tenaga kerja) yang ada didalam suatu perusahaan.

3. Supervisor Operasional

Supervisor Operasional bertanggung jawab sebagai pengawas dan pengarah.

4. Supervisor Keuangan

Supervisor Keuangan bertugas mengawasi dan supervisi posisi dibawahnya dibagian finance yang bertanggung jawab atas kelancaran proses kinerja finance di perusahaan.

5. Supervisor Logistik

Supervisor Logistik bertanggung jawab atas kegiatan penyimpanan dan distribusi barang. Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan, penerimaan, pengiriman dan muat barang, serta pembuatan laporan yang berkaitan dengan aktivitas kerja.

6. Supervisor Proyek

Memimpin pelaksanaan tugas lapangan yang harus sesuai dengan biaya, mutu serta waktu pengerjaan sesuai dengan desain kerja, membuat program kerja, bisa mingguan agar bisa mengarahkan pekerjaan staff di bawahnya setiap harinya, sesuai dengan kondisi dan progress di lapangan,

supervisor harus mengadakan evaluasi dan pembuatan laporan kepada atasannya.

7. Kepala Mekanik

Kepala Mekanik bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan dan pengarahan terhadap mekanik dan kru helper mekanik serta turut berperanserta dalam aktivitas perawatan dan perbaikan alat-alat berat dan peralatan penunjang lainnya di lapangan maupun di workshop.

8. Mekanik Senior

Mekanik Senior bertugas untuk membantu memenuhi jalannya aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan kepala mekanik.

9. Staff GA

General Affair mempunyai tugas mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan. Dalam melakukan tugasnya, GA banyak melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk mengetahui kebutuhan mereka serta merencanakan anggaran pengadaan barang atau jasa beserta biaya pemeliharaannya.

10. Admin Proyek

Membantu memenuhi dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada supervisor proyek.

11. Admin Keuangan

Membantu memenuhi dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada supervisor keuangan.

12. Admin Logistik

Membantu memenuhi dan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada supervisor logistik.

13. Kasir

Kasir bertanggung jawab dalam menjalankan proses penjualan dan pembayaran, melakukan pencatatan atas semua transaksi, membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk.

14. Mekanik Helper

Mekanik Helper bertugas untuk membantu memenuhi jalannya aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan kepala mekanik.

15. Mekanik Las

Mekanik Las bertugas untuk membantu memenuhi jalannya aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan kepala mekanik dalam bidang pengelasan.

16. Mekanik Junior

Mekanik Junior bertugas untuk membantu memenuhi jalannya aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan kepala mekanik.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bumi Riau Cemerlang, Jalan Kaharuddin Nasution No.18 A, Kota Pekanbaru, Riau, responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sesuai dengan kriteria yang sudah penulis tentukan pada penjelasan populasi dan sampel di bab sebelumnya yaitu sebanyak 18 orang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Maka, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebanyak 18 kuesioner dalam kurun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut ini :

5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	14	77,8
Perempuan	4	22,2
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui dari 18 responden terlihat bahwa 14 responden berjenis kelamin laki-laki (77,8%), sedangkan 4 responden berjenis kelamin perempuan (22,2%). Dari data tersebut terlihat bahwa pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru lebih di dominasi oleh pekerja laki-laki.

5.1.2. Umur

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	-	-
20 - 30 tahun	8	44,4
>30 tahun	10	55,6
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari 18 responden terlihat bahwa tidak terdapat responden yang berumur kurang dari 20 tahun, 8 responden yang berumur antara 20 – 30 tahun (44,4%), dan 10 responden yang berumur lebih dari 30 tahun (55,6%). Berdasarkan data tersebut, tampak bahwa umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur lebih dari 30 tahun yang menjadi perkeja pada PT tersebut.

5.1.3. Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3, S2, S1	10	55,6
Diploma	4	22,2
SMA/Sederajat	4	22,2
SMP/Sederajat	-	-
SD/Sederajat	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 18 karyawan PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru yang dalam kasus ini menjadi responden pada penelian ini, jika dilihat dari tingkat pendidikannya ternyata para karyawan mayoritas lulusan S3, S2, S1 dapat dilihat pada tabel berjumlah sebanyak 10 orang (55,6%), dan juga terdapat karyawan yang pendidikannya lulusan diploma yaitu sebanyak 4 orang (22,2%), meskipun begitu terdapat juga karyawan yang lulusan SMA/Sederajat dapat dilihat pada tabel berjumlah sebanyak 4 orang (22,2%).

5.2. Uji Instrumen

Validitas dan reliabilitas diperoleh dari uji coba untuk mengetahui kualitas instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan sebagai pengumpul data atau tidak.

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat.

- Jika r hitung $>$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

- Jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $df = n - 2 = 18 - 2 = 16 = 0,497$. Dan dari tabel diatas diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,497). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Q1	0,601	0,497	Valid
Q2	0,621	0,497	Valid
Q3	0,764	0,497	Valid
Q4	0,921	0,497	Valid
Q5	0,813	0,497	Valid
Q6	0,764	0,497	Valid
Q7	0,781	0,497	Valid
Q8	0,813	0,497	Valid
Q9	0,781	0,497	Valid
Q10	0,813	0,497	Valid
Q11	0,764	0,497	Valid
Q12	0,921	0,497	Valid
Q13	0,813	0,497	Valid
Q14	0,764	0,497	Valid
Q15	0,921	0,497	Valid
Q16	0,621	0,497	Valid
Q17	0,781	0,497	Valid
Q18	0,813	0,497	Valid
Q19	0,781	0,497	Valid
Q20	0,813	0,497	Valid

Q21	0,601	0,497	Valid
Q22	0,921	0,497	Valid
Q23	0,764	0,497	Valid
Q24	0,921	0,497	Valid

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,497, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2009:352). Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,972	,973	24

Sumber : Data olahan, 2019

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1. Kepuasan Kerja

Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan

dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula, dilihat persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan, itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai, 2007). Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya, sehingga pengukuran dan penilaian karyawan mengenai seberapa puas atau tidak puas dirinya terhadap pekerjaannya menjadi perhitungan yang bersifat rumit karena menyangkut sejumlah elemen pekerjaan yang perlu mendapatkan perhatian. (Marihot Tua Effendi, 2002).

A. Pekerjaan Itu Sendiri

Yang berbicara mengenai isi pekerjaan yang dilakukan seseorang di dalamnya terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

- a) Tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan posisi masing-masing”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada

tabel berikut :

Tabel 5.6
Tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	61,1
Setuju	6	33,3
Cukup Setuju	1	5,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang atau 61,1%, dan yang menyatakan setuju 6 orang atau 33,3%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 1 orang atau 5,6%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 11 orang atau 61,1% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, itu berarti mereka sudah merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan posisi mereka.

b) Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh perusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut

:

Tabel 5.7
Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	33,3
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh perusahaan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 33,3%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana para karyawan mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang mereka lakukan , maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan merasa puas karena mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah mereka lakukan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	22,2
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	5	27,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan merasa puas karena mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 27,8%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mengutamakan kualitas mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.

- d) Beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana perusahaan memberikan beban pekerjaan kepada para karyawannya apakah sudah sesuai dengan kemampuan mereka, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Perusahaan telah memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	16,7
Setuju	12	66,6
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 16,7%, dan yang menyatakan setuju 12 orang atau 66,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 12 orang atau 66,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan beban kerja kepada para karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

B. Gaji / Benefit

Yaitu balas jasa yang diterima seseorang sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukannya.

- a) Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sudah dalam kategori layak

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pemberian gaji oleh perusahaan apakah sudah sesuai dan layak, maka pernyataan yang tepat untuk

mengukurnya adalah “Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dan dianggap sudah sesuai dan layak”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.10

Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sudah dalam kategori layak

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan sudah dalam kategori layak, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”. Hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah mendapatkan gaji / benefit yang sesuai dan sudah dalam kategori layak.

b) Ketepatan waktu pembayaran gaji

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sudah tepat waktu atau belum, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Perusahaan selalu tepat waktu dalam hal pembayaran gaji”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil

kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Ketepatan waktu pembayaran gaji

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	22,2
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	5	27,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai ketepatan waktu pembayaran gaji, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 27,8%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti perusahaan selalu tepat waktu dalam membayar gaji para karyawannya.

c) Pemberian bonus kepada karyawan yang berkerja lebih

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan juga memberikan bonus kepada para karyawannya yang bekerja lebih, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan juga merasa puas karena mereka yang bekerja lebih juga diberikan bonus oleh perusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.12
Pemberian bonus kepada karyawan yang berkerja lebih

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	44,4
Setuju	7	38,9
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pemberian bonus kepada karyawan yang berkerja lebih, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 44,4%, dan yang menyatakan setuju 7 orang atau 38,9%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 8 orang atau 44,4% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, hal itu berarti perusahaan juga memberikan bonus kepada para karyawannya yang bekerja lebih.

d) Pemberian Tunjangan dan jaminan yang diperlukan sudah sesuai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan juga memberikan tunjangan dan jaminan yang diperlukan kepada karyawan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Perusahaan juga memberikan tunjangan dan jaminan yang diperlukan untuk kesejahteraan karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Pemberian Tunjangan dan jaminan yang diperlukan sudah sesuai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pemberian Tunjangan dan jaminan yang diperlukan sudah sesuai, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti perusahaan juga sudah memberikan tunjangan dan jaminan yang sesuai kepada para karyawannya.

C. Rekan Kerja

Yaitu orang-orang kepada siapa seseorang senantiasa berkomunikasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan apabila adanya dukungan terhadap dirinya dalam pelaksanaan pekerjaannya.

a) Rekan kerja yang kooperatif

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rekan kerja diperusahaan apakah kooperatif atau tidak, maka pernyataan yang tepat untuk

mengukurnya adalah “Para karyawan diperusahaan juga merasa puas karena rekan kerja mereka juga sudah kooperatif”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Rekan kerja yang koorporatif

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	44,4
Setuju	7	38,9
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	-	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekan kerja yang koorporatif, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 44,4%, dan yang menyatakan setuju 7 orang atau 38,9%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 8 orang atau 44,4% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, hal itu berarti para karyawan sudah merasa bahwa rekan kerja mereka diperusahaan sudah kooperatif.

b) Rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana para rekan kerja mau member dukungan dan bantuan dalam bekerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Kepuasan juga dirasakan karyawan karena sesame rekan kerja mereka satu sama lain saling member dukungan dan bantuan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.15

Rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti para karyawan juga merasa puas karena rekan kerja mereka saling member dukungan dan bantuan dalam bekerja.

c) Memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hubungan baik yang dimiliki sesame rekan kerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Para karyawan perusahaan juga memiliki dan menjalin hubungan dengan baik”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.16
Memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	22,2
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	5	27,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan setuju juga 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 27,8%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa terdapat 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti karyawan juga memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerjanya.

d) Rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rekan kerja diperusahaan yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Para rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab membuat para karyawan merasa puas berada diperusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.17

Rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	16,7
Setuju	12	66,6
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 16,7%, dan yang menyatakan setuju 12 orang atau 66,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 12 orang atau 66,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti masing-masing karyawan diperusahaan sudah bersikap ramah, sopan, dan bertanggung jawab satu sama lainnya.

D. Pimpinan (Atasan)

Yaitu seseorang yang berwenang memberikan perintah atau petunjuk terkait dengan pelaksanaan kerja, dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang terhadap atasannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap kepemimpinan atasannya yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang tersebut.

a) Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pimpinan

diperusahaan apakah mengayomi dan peduli terhadap karyawan atau belum, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Para pimpinan diperusahaan sangat mengayomi dan peduli terhadap para karyawan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.18
Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti pimpinan di perusahaan dianggap sudah bersifat mengayomi dan peduli terhadap karyawan-karyawannya.

- b) Pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawannya,

maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Para pimpinan juga selalu memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.19

Pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	22,2
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	5	27,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 27,8%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan selalu memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada para karyawannya.

- c) Pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pimpinan bertindak adil kepada karyawannya, maka pernyataan yang tepat untuk

mengukurnya adalah “Para pimpinan sudah bertindak adil kepada semua karyawannya sehingga karyawan merasa puas karena diperlakukan secara adil”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.20
Pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	16,7
Setuju	12	66,6
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 16,7%, dan yang menyatakan setuju 12 orang atau 66,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 12 orang atau 66,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para pimpinan di perusahaan sudah bertindak adil kepada semua karyawannya.

d) Pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Para pimpinan juga melakukan pengawasan secara langsung agar dapat memacu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel

berikut :

Tabel 5.21

Pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	6	33,3
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang atau 33,3%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti pimpinan perusahaan juga melakukan pengawasan langsung secara berkala terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

E. Promosi Jabatan

Kemungkinan seseorang dapat meningkatkan jalur karier melalui kenaikan jabatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang berkaitan dengan promosi terletak pada adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, dan proses kenaikan jabatan itu sendiri yang bersifat terbuka atau tidak.

- a) Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Dalam peningkatan karir (promosi) perusahaan sangat memberikan kesempatan besar bagi semua karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.22
Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	44,4
Setuju	7	38,9
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 44,4%, dan yang menyatakan setuju 7 orang atau 38,9%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 8 orang atau 44,4% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, hal itu berarti perusahaan sudah memberikan kepada karyawan kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau mendapatkan promosi.

b) Pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pengembangan jenjang karir bagi karyawan dari perusahaan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan juga merasakan jenjang karir yang jelas sudah diberikan perusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.23

Pemberian instruksi dan sosialisasi penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti perusahaan memberikan pengembangan jenjang karir yang jelas kepada para karyawannya.

c) Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan

juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawannya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat membantu menunjang karir para karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.24
Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	8	44,4
Setuju	7	38,9
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 8 orang atau 44,4%, dan yang menyatakan setuju 7 orang atau 38,9%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 8 orang atau 44,4% memilih kategori “sangat setuju”, hal itu berarti perusahaan juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan yang dapat membantu menunjang karir karyawan.

- d) Kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kejelasan peningkatan

karir/promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Kejelasan peningkatan karir atau promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.25
Kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	5	27,8
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	4	22,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang atau 27,8%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 22,2%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu berarti bahwa perusahaan memberikan peningkatan karir / promosi sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan.

F. Lingkungan Kerja

Yang meliputi lingkungan fisik dan psikologis, dimana tingkat kepuasan kerja seseorang sangat bergantung pada kenyamanan tempat bekerja,

disamping adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

a) Suasana di tempat kerja nyaman dan bersih

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai suasana di tempat kerja sudah nyaman dan bersih atau belum, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan merasa puas dengan suasana di lingkungan dan tempat kerja yang nyaman dan bersih”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.26
Suasana di tempat kerja nyaman dan bersih

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	61,1
Setuju	6	33,3
Cukup Setuju	1	5,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai suasana di tempat kerja nyaman dan bersih, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang atau 61,1%, dan yang menyatakan setuju 6 orang atau 33,3%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 1 orang atau 5,6%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 11 orang atau 61,1% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, hal itu menunjukkan bahwa suasana di tempat kerja sudah nyaman dan bersih.

b) Pencahayaan/penerangan tempat kerja sudah baik dan sesuai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana pencahayaan/penerangan di tempat kerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan juga merasakan pencahayaan/penerangan di lingkungan dan tempat kerja sudah sesuai dan baik”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.27

Pencahayaan/penerangan tempat kerja sudah baik dan sesuai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	16,7
Setuju	12	66,6
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pencahayaan/penerangan tempat kerja sudah baik dan sesuai, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 16,7%, dan yang menyatakan setuju 12 orang atau 66,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 12 orang atau 66,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan juga sangat memperhatikan pencahayaan/penerangan di tempat kerja dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan.

c) Fasilitas kerja yang ada dikantor sudah memadai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang

disediakan sudah memadai, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Karyawan juga merasa puas karena fasilitas kerja yang ada juga sudah memadai”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.28
Fasilitas kerja yang ada dikantor sudah memadai

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	4	22,2
Setuju	9	50,0
Cukup Setuju	5	27,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang ada dikantor sudah memadai, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang atau 22,2%, dan yang menyatakan setuju 9 orang atau 50%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 5 orang atau 27,8%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 9 orang atau 50% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan sudah menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawannya.

d) Peralatan kerja juga lengkap dan terawat

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai peralatan kerja yang lengkap dan terawat, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap dan terawat juga membuat karyawan merasa puas”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil

kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.29
Peralatan kerja juga lengkap dan terawat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	3	16,7
Setuju	12	66,6
Cukup Setuju	3	16,7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	18	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai peralatan kerja juga lengkap dan terawat, dari 18 responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang atau 16,7%, dan yang menyatakan setuju 12 orang atau 66,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 3 orang atau 16,7%. Dapat dilihat bahwa dari 18 responden diketahui bahwa 12 orang atau 66,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa peralatan kerja di perusahaan juga sudah lengkap dan terawat.

5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penjelasan jawaban responden dari masing-masing indikator tentang kepuasan kerja karyawan dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden guna mengetahui kategori jawaban apa yang paling banyak diberikan oleh responden yang antara lain sebagai berikut:

Tabel 5.30
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	Kepuasan Kerja						
1	Karyawan merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan posisi masing-masing.	55	24	3	-	-	82
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang diberikan oleh perusahaan.	30	36	9	-	-	75
3	Karyawan merasa puas karena mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.	20	36	15	-	-	71
4	Perusahaan telah memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.	15	48	9	-	-	72
5	Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dan dianggap sudah sesuai dan layak.	25	36	12	-	-	73
6	Perusahaan selalu tepat waktu dalam hal pembayaran gaji.	20	36	15	-	-	71
7	Karyawan juga merasa puas karena mereka yang bekerja lebih juga diberikan bonus oleh perusahaan.	40	28	9	-	-	77
8	Perusahaan juga memberikan tunjangan dan jaminan yang diperlukan untuk kesejahteraan karyawannya.	25	36	12	-	-	73

9	Para karyawan diperusahaan juga merasa puas karena rekan kerja mereka juga sudah kooperatif.	40	28	9	-	-	77
10	Kepuasan juga dirasakan karyawan karena sesama rekan kerja mereka satu sama lain saling member dukungan dan bantuan.	25	36	12	-	-	73
11	Para karyawan diperusahaan juga memiliki dan menjalin hubungan dengan baik.	20	36	15	-	-	71
12	Para rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab membuat para karyawan merasa puas berada diperusahaan.	15	48	9	-	-	72
13	Para pimpinan diperusahaan sangat mengayomi dan peduli terhadap para karyawan.	25	36	12	-	-	73
14	Para pimpinan juga selalu memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.	20	36	15	-	-	71
15	Para pimpinan sudah bertindak adil kepada semua karyawannya sehingga karyawan merasa puas karena diperlakukan secara adil.	15	48	9	-	-	72
16	Para pimpinan juga melakukan pengawasan secara langsung agar dapat memacu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	30	36	9	-	-	75
17	Dalam peningkatan karir (promosi) perusahaan sangat memberikan	40	28	9	-	-	77

	kesempatan besar bagi semua karyawannya.						
18	Karyawan juga merasakan jenjang karir yang jelas sudah diberikan perusahaan.	25	36	12	-	-	73
19	Perusahaan juga memberikan pelatihan yang dapat membantu menunjang karir para karyawannya.	40	28	9	-	-	77
20	Kejelasan peningkatan karir atau promosi dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawannya.	25	36	12	-	-	73
21	Karyawan merasa puas dengan suasana di lingkungan dan tempat kerja yang nyaman dan bersih.	55	24	3	-	-	82
22	Karyawan juga merasakan pencahayaan/penerangan di lingkungan dan tempat kerja sudah sesuai dan baik.	15	48	9	-	-	72
23	Karyawan juga merasa puas karena fasilitas kerja yang ada juga sudah memadai.	20	36	15	-	-	71
24	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap dan terawat juga membuat karyawan merasa puas.	15	48	9	-	-	72
Total Bobot Nilai		655	868	252	-	-	1.775

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.775 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 24 \times 18 = 2.160$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 18 = 90$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2.160 - 90}{5} = \frac{2.070}{5} = 414$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kepuasan kerja karyawan dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Puas} = 1.746 - 2.160$$

$$\text{Puas} = 1.332 - 1.746$$

$$\text{Cukup Puas} = 918 - 1.332$$

$$\text{Tidak Puas} = 504 - 918$$

$$\text{Sangat Tidak Puas} = 90 - 504$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori “sangat puas”. Kriteria penilaian dalam kategori “sangat puas” dengan nilai 1.775 berada diantara 1.746 – 2.160. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori “sangat setuju” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kepuasan kerja karyawan.

5.5. Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru. Maka dari itu dilakukanlah penelitian secara deskriptif terhadap karyawan yang disini menjadi sampel pada penelitian ini, melalui indikator-indikator pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan yang dituangkan dalam keusioner penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa:

Para karyawan di PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru, memberikan respon positif dan menyatakan bilamana mereka merasa sudah puas dengan perusahaan selama ini, terbukti dengan hasil analisis deskriptif yang dilakukan bahwa para karyawan memberikan respon positif atas seluruh indikator pernyataan pada penelitian ini. Hal itu menunjukkan bahwa PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah dianggap baik dalam memberikan kepuasan kepada para karyawannya dalam segala aspek dalam ruang lingkup pekerjaan, perusahaan sadar akan pentingnya kepuasan kerja para karyawannya karena akan memberikan dampak yang besar bagi kinerja para karyawannya. Semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan sebaik pula kinerja mereka begitupun sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso (2016), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan.

Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mira (2013), yang hasilnya menunjukkan bahwa Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana perusahaan hendaknya perlu memperhatikan variabel kompensasi karena mempunyai

pengaruh yang paling besar untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Tetapi penempatan karyawan dan lingkungan kerja harus diperhatikan karena kedua variabel ini juga masih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Serta hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustinan Hanafi, Afriyadi Cahyadi (2018), yang hasilnya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan judul penelitian mengenai “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru”, juga disertai dengan saran-saran sebagai perbaikan dan peningkatan bagi PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru kedepannya.

6.1. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah berada dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa selama ini perusahaan sudah mampu memenuhi kepuasan kerja para karyawannya dalam segala aspek diruang lingkup pekerjaan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah dianggap baik dalam memberikan kepuasan kepada para karyawannya dalam segala aspek dalam ruang lingkup pekerjaan, perusahaan sadar akan pentingnya kepuasan kerja para karyawannya karena akan memberikan dampak yang besar bagi kinerja para karyawannya. Semakin baik tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka akan sebaik pula kinerja mereka begitupun sebaliknya.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diketahui bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Bumi Riau Cemerlang Pekanbaru sudah dianggap sangat baik dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawannya, maka dari itu hal ini perlu untuk dijaga dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja para karyawan semakin meningkat baik dan tentunya akan mempengaruhi dan memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Karyawan

Para karyawan juga sangat perlu untuk lebih sadar dalam meningkatkan kinerja mereka diperusahaan, agar perusahaan juga bisa terus semakin maju dan berkembang, sehingga akan terus mampu untuk selalu memberikan kepuasan kepada para karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konsep yang sama. Sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif.

Daftar Pustaka

- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.
- Afriyadi Cahyadi, Agustina Hanafi, Riski Damayanti (2018), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Diunduh pada tanggal 12/05/2019.
- Alexander Sudikdo (2009), *Kepuasan Kerja Karyawan PT. Utama Bina Farma di Pontianak (Studi Kasus pada PT. Utama Bina Farma di Pontianak)*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.
- Anton Budi Santoso (2016), *Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank "X" Bandung*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.
- Dessler, Gerry. 1986. *Personal Manajer*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma 1986.
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si, Psi, Penerbit Rosda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Drs. M. Manullang, Penerbit Ghalia Indonesia, *Dasar – Dasar Management*.
- Edwin Hargono (2013), *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Wibowo*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.
- Hani Handoko (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Irfan Adiwinata, Eddy M. Sutanto (2014), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang*. Diunduh pada tanggal 19/01/2019.
- J. Supranto, Penerbit Erlangga, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh Jilid 2, Jakarta.

Justrina Br. Singarimbun (2011), *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mira (2013), *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.

Muhammad Irpanudin (2016), *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Panti Asuhan Sahabat Yatim Marga Mulya Bekasi*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S. MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

Prof. DR. H. Edy Sutriso, M. Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ratih Mayasari, Christina Hendratmoko (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance di Surakarta*. Diunduh pada tanggal 19/01/2019.

Ristyahana Nurbahar (2015), *Kepuasan Kerja Karyawan di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*. Diunduh pada tanggal 08/05/2019.