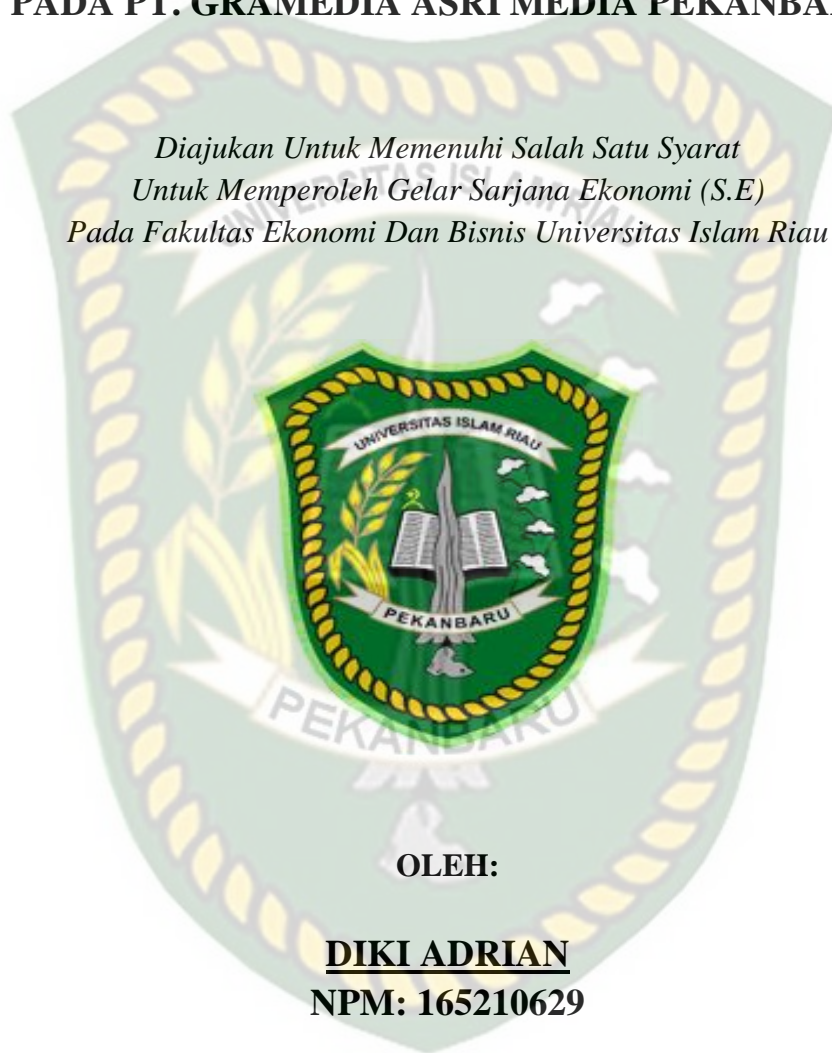


**SKRIPSI**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**DIKI ADRIAN**  
**NPM: 165210629**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : DIKI ADRIAN  
NPM : 165210629  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA  
ASRI MEDIA PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Dr. Hj. Eka Nuraini R., M.Si

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Diki Adrian  
NPM : 165210629  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuty, S., MM (  )
2. Abd. Razak Jer., SE., M.Si (  )

Pekanbaru, 31 Juli 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R. M.Si)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer. SE., M.Si)





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

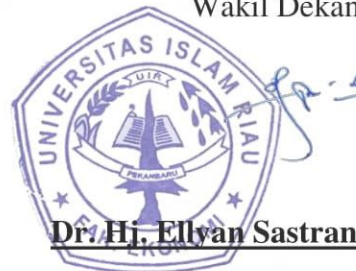
alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Diki Adrian  
NPM : 165210629  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	19/08/2020	x	- Tambah variabel X2 - Lengkapi latar belakang lebih lengkap	
2.	08/11/2020	x	- Ganti variabel kepuasan kerja saja - Fokus pada variabel kepuasan kerja	
3.	10/11/2020	x	- Identifikasi kepuasan kerja - Dampak kepuasan kerja - Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja - Bagaimana kepuasan kerja di PT	
4.	18/11/2020	x	- Acc Seminar Proposal	
5.	05/04/2021	x	- Acc Kuesioner	
6.	02/06/2020	X	- Perbaiki bahasa di bab V dan hapus tabel yang tidak ada persentase	
7	09/06/2021	X	- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 30 Juli 2021  
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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: 679/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 09 Juli 2021, Maka pada Hari Senin 12 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Diki Adrian  |
| 2. NPM                  | : 165210629  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 12 Juli 2021   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR                             |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>A-(78)</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**

Wakil Dekan Bidang Akademis

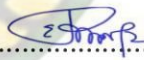


Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Hj. Eka Nuraini, R, M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si

()  
()  
()

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

()

Pekanbaru, 12 Juli 2021

Mengetahui  
Dekan,

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





**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 679 / Kpts/FE-UIR/2021**

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

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral komprehensve 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 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/III/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. Pembangun
- 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 : Diki Adrian  
N P M : 165210629  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral kompreh ensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
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 Media Pekanbaru.

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 : 12 Juli 2021  
Dekan

**Dr. Firdaus AR, SE., 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
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

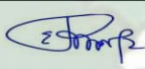
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

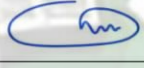

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Diki Adrian  
NPM : 165210629  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Senin 12 Juli 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

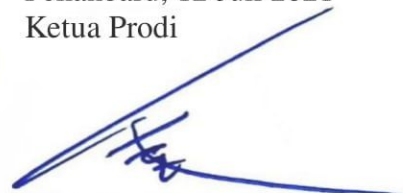
Mengetahui  
An.Dekan



**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Juli 2021  
Ketua Prodi



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 723/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:**

1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 21 Juli 2020 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 c.Nomor: 0378/U/1986
  - b. Nomor: 0213/0/1987 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	Dr.Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Diki Adrian  
N P M : 165210629  
Jusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gramedia Asri Media Kota 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: 21 Juli 2020  
Dekan,

  
Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

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



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Diki Adrian  
NPM : 165210629  
Judul Proposal : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 02 Maret 2021

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.	Dr. Hj. Eka Nuraini. R, M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 02 Maret 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

## **SURAT 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 saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru,                      2021

Saya yang membuat pernyataan,

**DIKI ADRIAN**



## ABSTRAK

### ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA PEKANBARU

**DIKI ADRIAN**  
**NPM: 165210629**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu dengan pengambilan yang sesuai tujuan oleh peneliti yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menggunakan dimensi 1) Pekerjaan yang secara mental menantang, 2) Gaji yang pantas, 3) Kondisi kerja mendukung, 4) Rekan kerja mendukung dan 5) Kesesuaian kepribadian dengan bidang pekerjaan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru sudah baik dan efektif, hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan responden dan hasil wawancara kepada seluruh karyawan.

**Kata Kunci: Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

### ANALYSIS EMPLOYEE SATISFACTION ON PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA AT PEKANBARU

**DIKI ADRIAN**  
**NPM: 165210629**

The purpose of this study is to determine and analyze how employee job satisfaction at PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru. The population in this study are all employees who work at the company. The sampling technique in this study used purposive sampling technique, namely by taking appropriate objectives by researchers, amounting to 31 people. Data collection techniques in this study using interviews and questionnaires. The results of this study indicate that job satisfaction uses the dimensions of 1) Mentally challenging work, 2) Decent salary, 3) Supportive working conditions, 4) Supportive coworkers and 5) Personality compatibility with the field of work at PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru is good and effective, this is evidenced by the results of respondents' responses and interviews with all employees.

**Key Word: Employee Satisfaction**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru**” adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Yahya Dan Ibunda Sudiati terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan dan kepada Irfan Mahmudi dan Elsa

Maryanti sebagai abang dan kakak yang selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Terimakasih sebanyak-banyaknya karena telah bersedia direpotkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

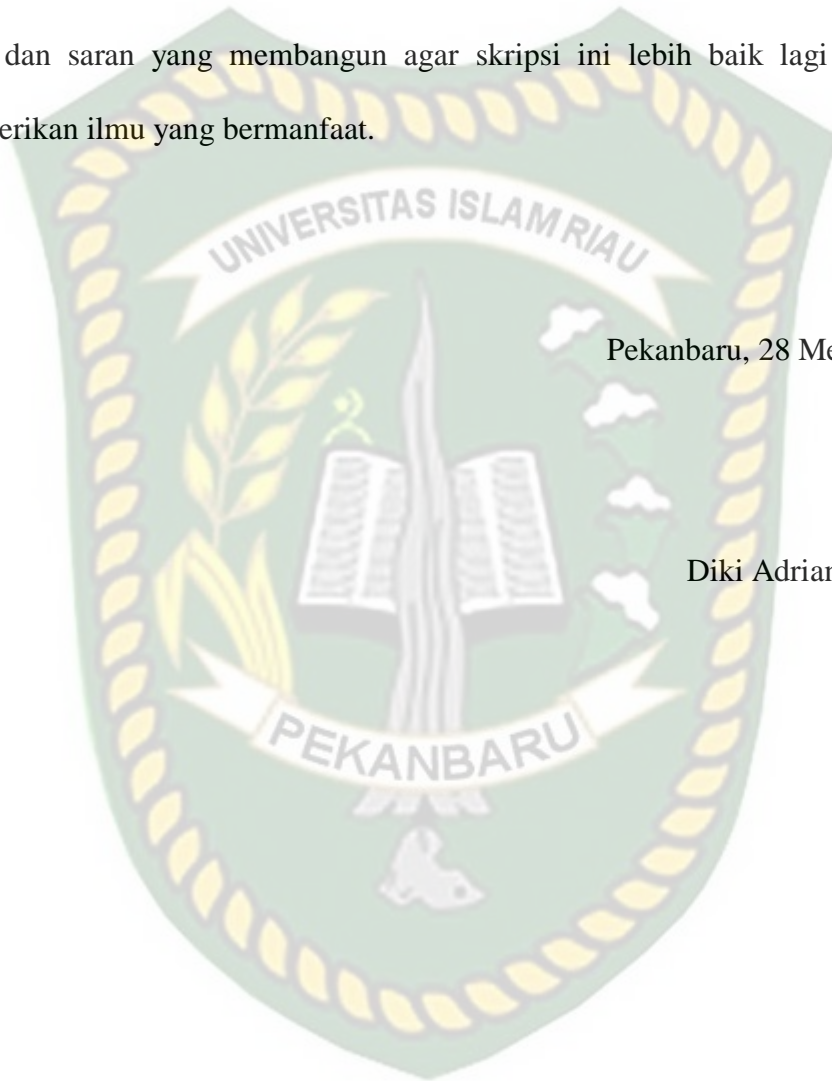
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Eka Nuraini, SE., M. Si selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.



Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 28 Mei 2021

Diki Adrian



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.4 Tujuan Dari Sumber Daya Manusia.....	18
2.2 Kepuasan Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	22
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	24
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	26
2.2.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	28
2.3 Penelitian Terdahulu .....	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	32



3.3	Populasi dan Sampel .....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6	Teknik Analisis Data.....	35
1.	Uji Kualitas Data.....	35
a.	Uji Validitas.....	36
b.	Uji Reliabilitas.....	36
c.	Analisis Deskriptif.....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>		
4.1	Sejarah Singkat PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.....	38
4.2	Visi dan Misi PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	43
4.3	Tugas dan Wewenang Bidang Kerja PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	44
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
5.1	Identitas Responden .....	47
5.1.1	Usia Responden .....	47
5.1.2	Jenis Kelamin Responden .....	48
5.1.3	Pendidikan Responden .....	49
5.1.4	Masa Kerja Responden .....	50
5.2	Uji Kualitas Data.....	51
5.2.1	Uji Validitas Data.....	51
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	52
5.3	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	53
5.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	88
<b>BAB VI PENUTUP</b>		
6.1	Kesimpulan.....	91
6.2	Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	4
Tabel 1.2	Absesnsi Kerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian .....	32
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban .....	35
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia .....	47
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel 5.5	Uji Validitas .....	51
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Pemimpin memberikan tugas yang beragam kepada anggota karyawan secara efektif .....	53
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Tugas yang diberikan oleh PT. Gramedia bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan .....	54
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi .....	56
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Tantangan kerja yang diberikan PT. Gramedia kepada karyawan selalu jelas.....	58
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan tuntutan kerja.....	60
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu .....	62
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Standar upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan bidang kerja karyawan .....	63
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan kebijakan perusahaan .....	66

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja PT. Gramedia sangat memadai .....	68
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Fasilitas yang diberikan oleh PT. Gramedia sangat efektif dan memadai .....	70
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Sarana dan prasarana PT. Gramedia selalu mendukung kerja karyawan .....	71
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai Suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung .....	72
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Interaksi antar karyawan PT. Gramedia selalu efektif.....	74
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan .....	75
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Antar anggota karyawan pada PT. Gramedia saling membantu dan saling mendukung satu sama lain .....	77
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Sosialisasi antar karyawan PT. Gramedia sangat baik .....	78
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Gramedia merasa nyaman dengan bidang kerja yang diberikan .....	79
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Kepribadian yang dimiliki anggota karyawan PT. Gramedia sesuai dengan pekerjaan.....	82
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Refleksi tugas yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan deskripsi kerja karyawan .....	83
Tabel 5.26.	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan PT. Gramedia.....	85
Tabel 5.27	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru .....	86



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang menjalankan berbagai tugas yang ada didalam organisasi tersebut. Untuk itu perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diharapkan perusahaan dapat dicapai. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dalam era globalisasi saat ini, harus di tuntut adanya perubahan yang sangat cepat termasuk atas apa yang diharapkan dan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks disegala bidang. Salah satu dari keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat dan karyawan puas dalam bekerja dengan baik dan efektif. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin supaya dapat memberikan edit value bagi perusahaan. oleh karena itu

untuk mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya (Mathis, 2002), untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim.

Permasalahan kepuasan kerja ialah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen khususnya bagian sumber daya manusia perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut yang akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan yang akan dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah: 2001). Kepuasan kerja karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan factor yang mempengaruhi 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 balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Jika aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa kelayakan dan keadilan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas pada karyawan. Perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan

menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada konsumen atau pelanggan.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi kepuasan yang akan didapat. Demikian pula sebaliknya maka semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginannya. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang sangat dipengaruhi dari beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan perusahaan salah satunya ialah kerjasama tim. Kerjasama tim menurut Stephen (2008) ialah kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting bagi semua organisasi disemua Negara baik Negara yang maju dan berkembang, dampak pekerja yang puas pada pekerjaannya mereka akan cenderung memiliki perasaan yang positif dan menyukai pekerjaannya sedangkan karyawan yang merasa tidak puas pada pekerjaannya cenderung merespon dengan berbagai macam cara seperti keluar dari tempat kerja, protes dan pengabdian tanggung jawab (Robbins And Judge, 2015).

PT. Gramedia Asri Media adalah anak perusahaan Kompas yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama Toko Buku Gramedia di beberapa kota di Indonesia dan Malaysia. PT. Gramedia Asri Media ini memiliki banyak karyawan yang bekerja dan memiliki berbagai bidang kerja yang bertujuan untuk keefektifan perusahaan dan mamajukan perusahaan dalam tingkat yang lebih



berkualitas lagi. Adapun jumlah karyawan yang ada pada PT. Gramedia Asri Media dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (orang)
1	Store Manager	1
2	PSDM	1
3	Supervisor	3
4	Bagian Pembelian	4
5	Bagian Pembukuan	1
6	Administrasi	4
7	Labeller dan Data Entry	4
8	Operator dan Costumer Service	3
9	Gudang	6
11	Penjualan	6
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>

Sumber: PT. Gramedia Asri Media, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas merupakan jumlah karyawan yang berada di PT. Gramedia Asri Media yang mengharuskan bekerja dengan baik, dan untuk sellau mempertahankan kinerja serta memberikan komunikasi yang aktif pada setiap karyawannya, serta melakukan kerjasama yang baik untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja yang dicapai secara signifikan.

PT. Gramedia Asri Media memberikan kepuasan kerja untuk karyawan dengan baik dan efektif hal ini perusahaan memberikan gaji yang sesuai oleh tingkat bidang dan kinerjanya, PT. Gramedia Asri Media ini selalu berusaha meningkatkan promosi jabatan dari anggota karyawan yang berprestasi. Serta perusahaan ini selalu memberikan apresiasi karyawan yang selalu meningkatkan target penjualan buku dengan signifikan. Dan dengan perusahaan ini akan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dengan baik dan efektif.

Dampak yang terjadi pada perusahaan jika tidak melakukan kepuasan kerja dengan efektif maka karyawan tersebut melakukan *Turn Over* atau pemberhentian kerja dengan secara perlahan. Pemberian kepuasan kerja maka akan memudahkan nilai perusahaan meningkat dan memajukan perusahaan sebagai asset karyawan yang efektif dalam bekerja.

Oleh karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menjadi pemicu karyawan yang menjadi lalai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga menurunnya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, penurunan tingkat kepuasan tersebut antara lain ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negative yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat maka kehadiran akan menurun.

Adapun yang dijadikan tolak ukur didalam kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan adalah tingkat ketidak hadiran kerja karyawan atau absensi. Adapun data absensi karyawan di PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru

**Tabel 1.2**  
**Absensi Kerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	
2016	39	3	4	2	-	9
2017	37	3	2	3	3	11
2018	36	1	3	2	1	7
2019	34	1	2	2	-	5

Sumber: PT. Gramedia Asri Media, 2019

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada akhir tahun 2019 adalah 34 orang, tingkat absensi paling tinggi ialah pada tahun 2017 dengan total 11 orang yang terbagi sakit ada 3 orang, izin ada 2 orang, alpa ada 3

orang dan cuti ada 3 orang. dan absensi yang terendah ialah pada tahun 2019 dengan total jumlah sakit ada 1 orang, izin ada 2 orang, alpa ada 2 orang dan cuti tidak ada. Dengan meningkatnya absensi atau menurunnya tingkat kehadiran karyawan tersebut tentu akan mengurangi jumlah karyawan yang tersedia diperusahaan untuk melaksanakan pekerjaan, tentu hal ini akan sangat merugikan pihak PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru.

Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menjadi pemicu karyawan menjadi lalai dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga menurunnya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut antara ketidakhadiran dan kepuasan memiliki korelasi negative yang kuat, dengan kata lain apabila kepuasan meningkat maka kehadiran akan turun.

Pemicu karyawan yang tidak puas ialah karyawan selalu keluar masuk dan dengan mengalami peningkatan yang tidak signifikan maka akan menjadi indikasi naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja, namun hal ini bisa disebabkan adanya rasa kurang puas akan hasil yang mereka dapatkan selama bekerja diperusahaan tersebut. Dengan berhentinya karyawan ini ialah disebabkan permintaan sendiri dari karyawan, disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak perusahaan karena beberapa alasan tertentu, jika tingkat labour turnover perusahaan rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT. Gramedia Asri Media. Tersebut, sedangkan jika tingkat labour turnover karyawan tinggi dan terus mengalami peningkatan, hal ini menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah.



Perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan tersebut adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dengan terjadinya tingkat *Labour Turn Over* yang semacam ini akan mempersulit perusahaan dalam mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kejenuhan karyawan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Dan kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono: 2008).

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan demikian karyawan yang akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktifitas dan kinerja yang tinggi pula. Organisasi atau perusahaan manapun akan memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang guna memberikan rasa nyaman kepada karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dan mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan

judul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru**”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru?”

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Maka adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru

Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen di PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

- b) Bagi penulis

Dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah komunikasi, motivasi, dan kinerja pegawai.

c) Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasional variabel jenis dan sumber data, populasi dan sampel peneliitan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**



Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, uji kualitas data dan analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut Gary Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber

daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34), antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.



2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013), meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program

kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen



Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

### 2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikut sertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

#### 3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.



## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi dari sebuah penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2007).

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 dengan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dari luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Martoyo (2007) pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dan Howell (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak

sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2007) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai dan balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawannya yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk ini pun berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut (Umam, 2010) bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun tidak baik dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang karyawan terhadap sesuatu yang disukai atau tidak disukai yang bersifat relative, aspek kepuasan kerja yang penting ialah meliputi upah, penyelia, tugas pekerjaan, teman kerja dalam suatu tim dan kondisi kerja yang mendukung.

Menurut Sylvana (2009) kepuasan kerja ialah bagian proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerja anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Koesmono (2008) bahwa kepuasan kerja adalah kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian dari salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Dan kepuasan adalah penilaian perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar kerja, hubungan antar kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kebutuhan yang diakui melalui kegiatan atau pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan dalam mengekspresikan dirinya yang di lalui dan dinyatakan sesuai dengan apa yang telah dialaminya apakah pekerjaannya itu bersifat positif atau negative bagi dirinya atau tidak, sehingga dalam pekerjaan ia akan terlihat mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009) ada empat teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:



1. Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja

2. Teori perbedaan

Teori perbedaan ini dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

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

4. Teori pandangan kelompok

Menurut teori pandangan kelompok, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan lebih merasa puas apabila

hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### 2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

#### 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

#### 2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*).

Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

### 3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.



### 2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya adalah pada secara praktis. Menurut Hasibuan (2001) mengemukakan indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil

Balas jasa merupakan sebuah kompensasi dari semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sebaliknya penghasilan yang yang diterima ternyata kecil maka lambat laun akan menurunkan motivasi kerja, artinya seseorang akan termotivasi bekerja dengan baik, penuh semangat hanya hasil pekerjaan orang tersebut dihargai dengan meningkatkan penghasilan yang diterima. Dalam pengupahan dan penggajian seseorang merasa puas terhadap penghasilan setelah ia perbandingan dengan terimanya dengan variabel perbandingan yang dirasakan selama ini.

2. Penempatan yang sesuai

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplemntasikan teori-teori dan konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

### 3. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai asset yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin alat produksi.

### 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. perusahaan harus menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

### 5. Peralatan yang menunjang

Perusahaan yang memiliki peralatan yang menunjang akan membantu karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Fasilitas yang tersedia dengan banyak akan membantuk karyawan dalam bekerja dengan efektif.

### 6. Sikap pemimpin

Pemimpin merupakan leader bagi setiap anggota bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peran penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

## 7. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. atau pekerjaan yang tidak ada refreshing sama sekali akan membuat karyawan emosional dalam bekerja.

### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996) mengatakan kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Indikator yang akan menentukan kepuasan kerja yaitu:

#### 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### 2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang



mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan yang akan peduli dengan lingkungannya yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Dengan hal ini membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan yang bekerja, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak lah mengejutkan apabila memiliki karyawan sekerjanya yang ramah dan mendukung akan mengarah kekepuasan kerja yang akan meningkat dengan baik. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian kepribadian-pekerjaan menurut Holland (2003) mengatakan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk mendapatkan kepuasan yang tinggi.

### 2.2.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya yang dimilikinya akan memiliki konsekuensi tersendiri. Konsekuensi yang dimiliki karyawan dapat bermanfaat dalam memahami ketidakpuasan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan mempengaruhi aktivitas bekerja karyawan yang menyebabkan dampak buruk bagi perusahaan. Oleh sebab itu ketidakpuasan kerja harus segera mendapatkan respon agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2003) menjelaskan beberapa responden terhadap ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keluar (exit), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri
- 2) Aspirasi (voice), secara aktif konstruktif berusaha memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja
- 3) Kesetiaan (loyalty), secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar
- 4) Pengabaian (neglect) secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah penelitian yang dilihat apakah terdapat kesamaan dan perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti, untuk melihat penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

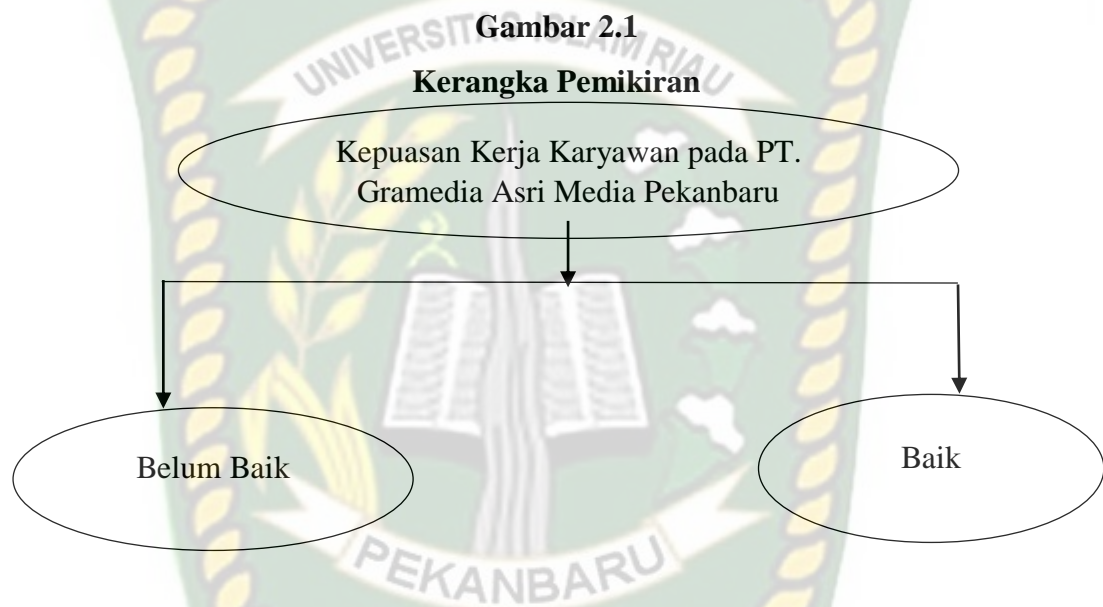
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Mira (2011)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Intanpariwara	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah optimal, dan indicator yang paling dominan ialah indicator gaji atau upah yang pantas.
2.	Bayu Sulistiono (2013)	Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Erlangga Cabang Sidoarjo	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Erlangga Cabang Sidoarjo memuaskan, dengan indicator dominan ialah rekan kerja yang mendukung.
3.	Alexander Sudikdo (2009)	Analisis kepuasan kerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Jakarta Pusat	Statistik Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah baik dan memuaskan.

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020



## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu ungkapan perasaan emosional karyawan yang bersifat baik maupun tidak baik dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja (Umam, 2010). Untuk melihat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Sinambela (2016) dan Saedarmayanti (2014)

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara yang dilakukan oleh peneliti untuk melakukan sebuah penelitian. Namun jawaban sementara harus bersifat positif. Adapun hipotesis penelitian ini ialah: “Kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru sudah baik”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru tepatnya di cabang yang berada di Mall Pekanbaru beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman No. 61, Rintis, Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu: Variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Bahwasanya kepuasan kerja salah satu indikator dalam penentuan perusahaan itu memiliki kualitas yang baik atau tidak. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran
Kepuasan kerja adalah kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian dari salah satu	Pekerjaan yang secara mental menantang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keberagaman tugas</li> <li>• Kebebasan Tugas</li> <li>• Umpan balik</li> <li>• Tantangan kerja yang jelas</li> </ul>	Ordinal

pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan (Koesmono, 2008)	Gaji yang pantas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah sesuai dengan tuntutan kerja</li> <li>• Upah sesuai dengan keterampilan individu</li> <li>• Standar upah sesuai dengan komunitas</li> <li>• Upah sesuai dengan kebijakan perusahaan</li> </ul>
	Kondisi kerja mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadaan lingkungan kerja</li> <li>• Fasilitas memadai</li> <li>• Sarana dan prasarana mendukung</li> <li>• Suasana dan suhu udara ruangan yang mendukung</li> </ul>
	Rekan kerja mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksi karyawan</li> <li>• Perilaku atasan</li> <li>• Antar anggota saling membantu</li> <li>• Sosialisasi antar karyawan</li> </ul>
	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecocokan dengan bidang kerja</li> <li>• Stimulus kepribadian dengan pekerjaan</li> <li>• Refleksi pekerjaan dengan kepribadian</li> <li>• Penerimaan terhadap pekerjaan</li> </ul>

Sumber: Olahan Peneliti, 2020

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009) dalam



penelitian ini populasinya ialah keseluruhan karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

## **2. Sampel Penelitian**

Sampel merupakan karakteristik yang akan dijadikan objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu dengan pengambilan yang sesuai tujuan oleh peneliti. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 orang selain Store Manager, PSDM atau HRD dan Supervisor pada PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data karyawan dan bidang kerja pada PT. Gramedia Asri Media Kota Pekanbaru yang merupakan data yang berasal dari arsip penjualan resmi yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil diluar dari arsip penilaian kinerja karyawan selama bekerja, dan foto yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dalam penelitian ini.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk daftar pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas data adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang

dimaksudkan. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai  $r$  hasil (*correlated/total indikator*)  $> r$  *table*, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ .

#### **c. Analisis Deskriptif**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif yaitu penyajian data dengan table, grafik, dengan lingkaran, dan presentase. Dari data rekapitulasi selanjutnya data ditransformasikan dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor pada angket. Dalam menentukan skor pada angket.



Dalam menentukan skor atau bobot nilai jawaban setiap pernyataan digunakan dengan bobot dari tabel berikut :

Guna menafsirkan skor nilai yang diperoleh melalui perhitungan angket tersebut, maka untuk mendapatkan persentasi disesuaikan dengan kriteria yang ditentukan Arikunto (2010) dalam Maulida (2011) sebagai berikut :

81% - 100%	= Sangat Baik
61% - 80%	= Baik
41% - 60%	= Cukup Baik
21% - 40%	= Kurang Baik
0% - 20%	= Kurang Sekali

Mengingat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, maka teknik pengolahan analisis datanya adalah deskriptif kualitatif persentase dengan menggunakan rumus: (Sudijono,2004:43)

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = angka persentase

F = frekuensi yang sedang dicari persentasinya

N = *Number of case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat PT. Gramedia Asri Media

Kompas Gramedia sebagai salah satu perusahaan yang terkemuka di Indonesia memiliki peristiwa-peristiwa penting yang menjadi tonggak perjalanan perusahaan dari sejak berdiri sampai perkembangannya saat ini:

Terbitnya majalah bulanan Intisari pada tanggal 17 Agustus 1963 oleh Petrus Kanisius (PK) Ojong dan Jakob Oetama (JO), bersama J. Adisubrata dan Irawati SH. Majalah bulanan Intisari bertujuan memberikan bacaan untuk membuka cakrawala bagi masyarakat Indonesia. Pada saat itu, Intisari terbit dengan tampilan hitam putih, tanpa sampul, berukuran 14 x 17,5 cm. Dengan tebal 128 halaman, majalah ini mendapat sambutan baik dari pembaca dan mencapai oplar 11.000 eksemplar

Hampir 3 tahun kemudian, tepatnya pada tanggal 28 Juni 1965, diterbitkan Surat Kabar KOMPAS, yang berawal dari ide menerbitkan koran untuk melawan pers komunis. Pada mulanya KOMPAS terbit sebagai surat kabar mingguan dengan 8 halaman, lalu terbit 4 kali seminggu, dan hanya dalam kurun waktu 2 tahun telah berkembang menjadi surat kabar harian nasional dengan oplah mencapai 30.650 eksemplar.

Melihat perkembangan usaha yang sangat baik dan dengan semangat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembukaan lapangan kerja baru, PK Ojong mulai melakukan diversifikasi usaha. Pada tanggal 2

Februari 1970 didirikan Toko Buku Gramedia untuk memperkuat penyebaran produk dan menjual buku-buku yang berasal dari luar negeri. Sebagai langkah awal, dibuka sebuah toko kecil berukuran 25 m<sup>2</sup>, di Jalan Gajah Mada, Jakarta Pusat.

Pada awalnya harian KOMPAS dicetak di percetakan PT Keng Po. Seiring perkembangan oplah yang semakin meningkat, dan agar dapat menjamin KOMPAS dapat terbit pagi hari, dipandang perlu memiliki usaha percetakan sendiri. Pada tahun 1971 perusahaan mendirikan Percetakan Gramedia di Jalan

Palmerah Selatan, yang mulai beroperasi pada bulan Agustus 1972, dan diresmikan pada tanggal 25 November 1972 oleh Ali Sadikin, selaku Gubernur DKI Jakarta saat itu. Dalam perkembangannya, pada tahun 1997 dibangunlah sistem cetak jarak jauh (remote printing) sebagai terobosan baru teknologi percetakan untuk mempercepat distribusi koran harian KOMPAS di daerah.

Sistem cetak jarak jauh yang pertama kali didirikan pada tahun 1997 di Bawen, dan dilanjutkan dengan kota-kota lainnya seperti Makasar (Oktober 1998), Surabaya (November 1999), Palembang (Juni 2001), Medan (Juni 2003), Banjarmasin (Agustus 2002), Bandung I (Februari 2006), Bandung II (Januari 2007), Bali (Maret 2009).

Hampir bersamaan dengan mulai beroperasinya Percetakan Gramedia, pada tahun yang sama didirikan unit bisnis Radio Sonora, berkedudukan di Jalan Gajah Mada, Jakarta Pusat. Radio Sonora didirikan oleh para pendiri Kompas Gramedia untuk memberikan layanan informasi bagi masyarakat melalui media elektronik, selain melalui media tertulis.



Untuk mengisi kekosongan bacaan khusus anak-anak, diterbitkanlah majalah anak-anak Bobo pada tanggal 14 April 1973. Sebelum majalah Bobo terbit, harian KOMPAS menerbitkan sisipan halaman khusus untuk anak-anak. Seiring dengan respon yang positif dari pembaca terhadap sisipan halaman khusus anak-anak di harian KOMPAS tersebut, perusahaan bekerja sama dengan penerbit majalah Bobo di Belanda, untuk menerbitkan majalah Bobo di Indonesia. Pada awalnya, majalah Bobo terdiri dari 16 halaman kertas koran, dengan oplah mencapai 50.000 eksemplar, dan menjadi majalah anak-anak pertama yang berwarna di Indonesia.

Usaha di bidang majalah ini kemudian semakin berkembang dan merambah ke segmen remaja, wanita, pria, otomotif, pengetahuan, teknologi dan umum, yang semuanya tergabung dalam unit bisnis Kelompok Majalah.

Pada tahun 1974 didirikan unit bisnis PT Gramedia Pustaka Utama (GPU) sebagai penerbit buku umum. Buku pertama yang diterbitkan adalah novel Karmila karya Marga T, yang sebelumnya merupakan cerita bersambung di Harian KOMPAS. Produk penerbitan buku GPU mendapatkan respon yang positif di masyarakat, maka usaha penerbitan buku merambah ke berbagai segmen, seperti buku anak-anak, novel, buku resep makanan, buku nonfiksi seperti buku seri manajemen, budaya, filsafat, sains, buku perguruan tinggi, dan lain sebagainya.

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat yang terus semakin berkembang berkaitan dengan beragamnya jenis buku, pada 15 Januari 1985 didirikan unit usaha khusus untuk menerbitkan buku-buku elektronik, buku komputer, yang kemudian

juga merambah ke buku-buku komik, yaitu PT Elexmedia Komputindo. Khusus untuk buku-buku ajar, khususnya untuk pendidikan dasar dan menengah, pada 20 September 1990 didirikan penerbit PT Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo), dan kemudian pada 1 Juni 1996 juga didirikan Kepustakaan Populer Gramedia (KPG), kemudian Penerbit Buku Kompas, yang antara lain mendaur ulang tulisan-tulisan yang pernah dimuat di harian KOMPAS.

Pada tahun 1976, Kompas Gramedia mendirikan unit bisnis PT Gramedia Film. Saat itu, selain menggarap film-film dokumenter, Gramedia Film juga membuat film cerita. Salah satu film cerita yang berprestasi adalah Suci Sang Primadona yang mendapat Piala Citra, penghargaan tertinggi perfilman Indonesia. Hanya saja Gramedia Film tidak berumur panjang, karena kalah bersaing dengan produksi film lainnya yang lebih mengutamakan konten hiburan.

Perusahaan juga melakukan diversifikasi usaha di luar core business dengan membangun unit bisnis perhotelan, yang dimulai dengan didirikannya PT Grahawita Santika (PT GWS) pada tanggal 22 Agustus 1981. PT GWS pertama kali membeli Hotel Soeti di Jl. Sumatera, Bandung, yang kemudian di renovasi dan diganti menjadi Hotel Santika Bandung hingga saat ini. Usaha di bidang perhotelan berkembang sangat pesat dan Hotel Santika telah hadir di berbagai kota besar di Indonesia.

Pada tahun 1987, Kompas Gramedia mengambil-alih kepemilikan perusahaan penerbitan harian Sriwijaya Post di Palembang. Pada masa itu ada himbauan dari Menteri Penerangan RI agar koran-koran besar membantu koran-koran daerah yang terhambat permasalahan SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan

Pers). Maka pada akhir 1987 didirikan unit usaha Kelompok Pers Daerah (Persda) yang tugas awalnya adalah membantu koran-koran daerah yang membutuhkan pertolongan.

Pada tahun 1988, Kompas Gramedia mengambil-alih perusahaan penerbitan koran Swadesi yang namanya diubah menjadi Serambi Indonesia di Banda Aceh. Tahun 1992, Kompas Gramedia mengambil-alih perusahaan penerbitan koran Pos Kupang, dan pada tahun 1994 mengambil-alih perusahaan penerbitan koran Banjarmasin Post. Pada perkembangan selanjutnya, Persda memperkuat bisnisnya dengan mendirikan sendiri koran daerah di hampir seluruh propinsi dengan brand Tribun.

Diversifikasi usaha kembali dilakukan oleh Kompas Gramedia dengan pendirian PT Graha Kerindo Utama (GKU) pada tahun 1988, sebagai perusahaan converting tissue berkualitas dengan brand Tessa dan Multi. Seiring persaingan yang semakin ketat, GKU menginginkan jaminan kesediaan pasokan bahan baku kertas agar produksi bisa stabil, maka didirikanlah pabrik pembuatan kertas tissue (paper mill). Pada tahun yang bersamaan dengan berdirinya GKU, Kompas Gramedia mengambil-alih surat kabar mingguan Surya, yang didirikan oleh perusahaan penerbitan koran Pos Kota pada tahun 1986, dan kemudian diubah menjadi Harian Pagi Surya.

Dengan perkembangan perekonomian dan dunia bisnis di Indonesia, pada tahun 1996 Kompas Gramedia mendirikan PT. Grahanusa Mediatama yang menerbitkan Tabloid KONTAN, yang terbit pertama kali pada tanggal 27 September 1996. Untuk menjawab kebutuhan pembaca, diterbitkan pula pada

Januari 2006 edisi khusus bulanan KONTAN dan pada tanggal 27 September 2007 diterbitkan harian bisnis dan investasi KONTAN dan munculnya perusahaan baru yang bernama PT. Gramedia Asri Media adalah sebuah perusahaan retail yang bergerak dalam bisnis toko buku yang menyediakan berbagai produk yang sangat erat dengan dunia pendidikan yaitu buku dan stationery. Produknya juga berupa layanan, komitmen yang selalu memberikan mutu layanan yang konsisten memenuhi dan bahkan berusaha memberi lebih baik persyaratan pelanggan. Oleh karena itu, mutu dan reliabilitas produk menjadi prioritas tertinggi dalam perusahaan ini.

Dalam perusahaan ini mutu bukan berarti hanya untuk memuaskan keinginan pelanggan semata, tetapi secara konsisten adalah proses yang sistematis dalam usaha mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan melalui upaya perubahan yang berkelanjutan, efektif, dan efisien. Oleh karena itu upaya pencapaian sasaran organisasi harus terwujud dan menjadi komitmen bersama dari manajemen sampai seluruh karyawan, seperti halnya menciptakan sebuah mutu.

#### **4.2 Visi dan Misi PT Gramedia Asri Media**

Adapun visi dan misi PT Gramedia Asri Media adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi PT. Gramedia Asri Media**

Menjadi agen pembaharuan dalam masyarakat majemuk, pemimpin dibidang usaha retail dan distribusi bisnis media, dalam rangka menyampaikan pengetahuan, informasi, pendidikan dan hiburan, melalui kepeloporan produk-produk inovatif serta berorientasi ke pasar.



## 2. Misi PT. Gramedia Asri Media

Ikut serta dalam upaya mencerdaskan bangsa, dengan menyebarkan pengetahuan dan informasi melalui berbagai sarana usaha retail dan distribusi buku, alat sekolah dan kantor, serta produk multi media, ditandai dengan pelayanan unggul, manajemen proaktif dan perilaku bisnis sehat. Dalam pengertian yang lebih luas, visi dan misi Gramedia adalah :

### 4.3 Tugas dan Wewenang Bidang Kerja PT. Gramedia Asri Media

#### 1. Kepala Toko PSDM

Tugas dan tanggung jawab Kepala Toko dan PSDM adalah :

- a) Menetapkan, mengelola dan melaksanakan arah kebijakan, sasaran, strategi dan proses pengelolaan perusahaan.
- b) Mengelola sumber daya manusia.
- c) Penarikan pegawai, pelatihan dan kaderisasi.
- d) Mencari peluang bisnis (pasar baru, fleet sales, sumber dana dan lain-lain)

#### 2. Supervisor Penjualan

Supervisor penjualan bertanggung jawab kepada Kepala Toko dan membawahi wiraniaga (salesman), sales conter, operator telpon, penerimaan barang.

Supervisor penjualan bertugas :

- a) Melaksanakan program customer service terutama customer retention.
- b) Melaksanakan penjualan perusahaan.
- c) Memberi latihan kepada wiraniaga.
- d) Mengawasi dan memotivasi wiraniaga.

### 3. Supervisor Administrasi

Supervisor administrasi bertanggungjawab kepada Kepala Toko dan langsung membawahi administrasi pembayaran, administrasi Pcount, administrasi pajak, administrasi pajak keluar.

Supervisor administrasi mempunyai tugas :

- a) Mengelola administrasi kantor termasuk administrasi ke personalia dan pelaporannya
- b) Pengawasan, pemeliharaan dan pemanfaatan serta pengamanan kekayaan perusahaan.
- c) Menyusun anggaran-anggaran yang berhubungan dengan posisi keuangan seperti anggaran kas, anggaran rugi laba dan neraca.
- d) Menyusun laporan tentang pelaksanaan administrasi penjualan dan pengurusan surat-surat kendaraan.
- e) Mengawasi pelaksanaan administrasi perusahaan dan kebijakan perusahaan.
- f) Membantu menyusun arah dan strategi perusahaan.

### 4. Supervisor Komputer

Supervisor komputer bertanggungjawab kepada Kepala Toko dan langsung membawahi petugas label dan petugas data entry.

Supervisor komputer mempunyai tugas :

- a) Mendata seluruh barang yang masuk dan keluar.
- b) Mendata keuangan perusahaan.
- c) Memberikan keterangan harga pada suatu barang

- d) Membantu kegiatan perusahaan.

#### 5. Supervisor Operator dan Costumer Service

Supervisor Operator dan Costumer Service bertanggungjawab kepada Kepala Toko dan langsung membawahi keamanan, sartek M & E, kebersihan, penitipan barang, ekspedisi.

Supervisor Operator dan Costumer Service mempunyai tugas :

- a) Menjaga seluruh aset dan Toko Buku Gramedia
- b) Menjaga kebersihan lingkungan sekitar Toko Buku Gramedia.
- c) Bertanggung jawab atas seluruh penitipan barang dan konsumen.
- d) Menjalin hubungan yang baik dengan pihak-pihak yang terkait dalam kegiatan jual beli di Toko Buku Gramedia.

#### 6. Bagian Pembelian

Kepala bagian pembelian bertanggung jawab kepada Kepala Toko dan bertugas mengawasi pelaksanaan pembelian perlengkapan dalam Toko Buku Gramedia di Mall Pekanbaru serta menetapkan dan mengelola seluruh aset yang ada.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1.1 Hasil Penelitian

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang digunakan untuk melihat dan menunjukkan seberapa banyaknya dari penilaian responden tersebut. Dari adanya penilaian responden dalam pengevaluasian tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan identitas dari penelitian ini. Adapun identitas responden yang dinilai ialah: Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

#### Analisis Usia Responden

Usia responden merupakan identitas yang dinilai seberapa dominan yang dilakukan untuk menyeimbangkan dari usia responden yang bekerja pada perusahaan ini, dengan melihat usia responden maka dapat juga melihat dan menganalisis usia responden. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	16	51,6
2	26- 30 Tahun	6	19,3
3	31- 35 Tahun	4	12,9
4	36- 40 Tahun	5	16
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021



Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 31 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 16 orang atau 51,6%. Responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 6 orang atau 19,3%. Responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 4 orang atau 12,9%. Dan responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 5 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Gramedia Asri Media ini ialah berusia 20-25 tahun yang berjumlah 51,6%. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memilih usia yang muda dan kreatif untuk bekerja pada perusahaan ini.

### 5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah penilaian dari peneliti kepada responden yang digunakan untuk melihat seberapa banyak mayoritas yang bekerja pada perusahaan ini dan melihat bagaimana peneliti menyimpulkannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	19	61,2
2	Laki-laki	12	38,7
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19

orang atau 61,2%. Dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 12 orang atau 38,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa perempuan lebih kreatif dalam menyusun buku-buku dibandingkan laki-laki, hal ini tidak memungkinkan juga banyak dari karyawan yang laki-laki untuk membantu pekerjaan yang lain.

### 5.1.3. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kepuasan karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. 3**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	3	9,6
3	SMA	17	54,8
4	D3	5	16
5	S1	4	12,9
6	Pascasarjana (S2)	2	6,4
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan SMP berjumlah 3 orang atau 9,6%. Responden yang berpendidikan SMA berjumlah 17 orang atau 54,8%. Responden

yang berpendidikan D3 berjumlah 5 orang atau 16%. Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang atau 12,9%. Dan responden yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 2 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah berpendidikan SMA. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak menilai dari pendidikan karyawan tersebut dalam bekerja, yang dinilai perusahaan ialah kemampuan dan kualitas karyawan dalam bekerja.

#### 5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa puasny karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	2	6,4
2	1-2 Tahun	10	32,2
3	3-5 Tahun	12	38,7
4	6- 10 Tahun	7	22,5
5	>15 Tahun	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang bekerja selama 6 bulan berjumlah 2 orang atau 6,4%. Responden yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 10 orang atau 32,2%. Responden yang

bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 12 orang atau 38,7%. Dan responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 7 orang atau 22,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ini memiliki masa kerja 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa masa kerja yang masih dibawah 5 tahun sudah mencukupi pengalaman dan pengetahuan karyawan untuk bekerja pada perusahaan ini.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus  $Df = N - 1 = 31 - 0 = 31$  ialah 0,344. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas Data**

Variabel	Pearson Correaltion	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,962	0,344	Valid
	0,971	0,344	Valid
	0,977	0,344	Valid
	0,947	0,344	Valid
	0,979	0,344	Valid
	0,976	0,344	Valid
	0,967	0,344	Valid
	0,958	0,344	Valid
	0,958	0,344	Valid
	0,971	0,344	Valid
	0,975	0,344	Valid
	0,966	0,344	Valid
	0,967	0,344	Valid
	0,986	0,344	Valid
	0,953	0,344	Valid
	0,947	0,344	Valid
	0,957	0,344	Valid
	0,970	0,344	Valid
0,932	0,344	Valid	

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas merupakan uji validitas kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,344. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel factor personality dan komitmen organisasi memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen

akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kepuasan Kerja Karyawan	0,995	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ( $0,995 > 0,60$ ). Jadi dapat diartikan bahwa semua keseluruhan item pada variabel dikatakan reliable dan layak digunakan.

### 5.3 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dari luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pada dasarnya keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja

karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negative terhadap pekerjaannya. Untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang**

Pekerjaan yang secara mental menantang adalah salah satu merupakan yang dapat memberikan kemudahan dalam melakukan setiap pekerjaan, dengan pekerjaan yang secara menantang akan memberikan jalan mudah untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang menantang juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat secara langsung akan memudahkan pekerjaan karyawan. Jika karyawan yang dapat memberikan pekerjaan yang dapat menantang juga akan memperdaya konsep kerjanya secara baik. Untuk melihat dimensi pekerjaan yang secara mental menantang dapat di jelaskan sebagai berikut:

#### **a. Pemimpin Memberikan Tugas Yang Beragam Kepada Anggota Karyawan Secara Efektif**

Tugas yang beragam adalah memberikan secara efektif akan memudahkan karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan kerja dengan baik dan memberikan tugas yang sesuai secara tidak langsung untuk menanggapi tugasnya yang sejalan dengan kebutuhan karyawan, jika pemimpin yang selalu memberikan tugas secara beragam maka akan memberikan bentuk kerja yang banyak dan

dalam menyelesaikan tugas yang dapat memicu kinerja dari karyawan tersebut. Dalam memberikan tugas yang bervariasi dan juga dapat memberikan kemudahan dari karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan tugas yang beragam kepada anggota karyawan secara efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Tugas Yang Beragam Kepada Anggota Karyawan Secara Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	19,3
2	Setuju	15	48,3
3	Cukup Setuju	10	32,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan tugas yang beragam kepada anggota karyawan secara efektif yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 19,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 48,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 32,2%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai pemimpin memberikan tugas yang beragam kepada anggota karyawan secara efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa pemimpin selalu melaksanakan tugas dengan berbagai macam dan di harusnya untuk



menyelesaikannya secara efektif. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru mengatakan bahwa pemimpin selalu menuntut karyawan dengan beragam tugas dan karyawan pun tidak merasa berat hati terhadap tugas yang dilakukannya tersebut.

**b. Tugas Yang Diberikan Oleh PT. Gramedia Bersifat Bebas Dan Tidak Memiliki Tekanan**

Tugas yang diberikan oleh pimpinan dan bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan usahanya dalam melaksanakan tugas dan menyeimbangkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan tugas yang sesuai dan bebas dapat memberikan kenyamanan karyawan itu dalam bekerja. Namun sebagai salah satu bentuk dari kepuasan karyawan ialah tidak memiliki tekanan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan oleh PT. Gramedia bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan dapat dilihat pada tabel ini:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan Oleh PT. Gramedia Bersifat Bebas Dan Tidak Memiliki Tekanan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	58
2	Setuju	13	41,9
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan oleh PT. Gramedia bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 58%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 41,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tugas yang diberikan oleh PT. Gramedia bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pihak perusahaan memberikan tugas yang bervariasi dan memiliki kebebasan karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut hasil wawancaranya yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan PT. Gramedia mengatakan bahwa perusahaan selalu memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan dilakukan secara bebas dan tidak ada tekanan.

#### **c. PT. Gramedia Memberikan Timbal Balik Jika Karyawan Berprestasi**

Memberikan timbal balik yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam menjadikan tugas yang baik dan ada imbalan jasa yang telah diberikan kepada karyawan itu sendiri. Dengan pemberian timbal balik maka akan memberikan kemudahan dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan yang berprestasi akan diberikan hadiah atau reward yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya secara menyeluruh. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai PT. Gramedia Memberikan**  
**Timbal Balik Jika Karyawan Berprestasi**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	70,9
2	Setuju	9	29
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 70,9%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 29%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan reward yang baik dan mendapatkan balas jasa dari perusahaan dari karyawan yang memiliki tingkat penjualan yang lebih tinggi dan reward yang lainnya. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan PT. Gramedia Asri Media mengatakan bahwa karyawan selalu menerima hadiah atau reward jika ada prestasi yang baik dan dapat menunjang kualitas perusahaan.

#### **d. Tantangan Kerja Yang Diberikan PT. Gramedia Kepada Karyawan Selalu Jelas**

Tantangan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan adalah tantangan kerja yang dapat menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan jika memiliki tantangan yang buruk akan memundurkan kinerja dan kepuasan karyawan itu setiap melaksanakan pekerjaan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak jelas dan tidak sanggup dalam menghadapi tantangan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tantangan kerja yang diberikan PT. Gramedia kepada karyawan selalu jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tantangan Kerja Yang Diberikan PT. Gramedia Kepada Karyawan Selalu Jelas**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16
2	Setuju	23	74
3	Cukup Setuju	3	9,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tantangan kerja yang diberikan PT. Gramedia kepada karyawan selalu jelas yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 16%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 74%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9,6%.



Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tantangan kerja yang diberikan PT. Gramedia kepada karyawan selalu jelas ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima tantangan kerja yang baik dan jelas untuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu karyawan dituntut untuk menjalankan tugas yang jelas dan efektif dalam setiap menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa setiap pekerjaan dan tantangan kerja diberikan pimpinan sangat menyeimbangkan keinginan karyawan dan memberikan kejelasan kepada karyawan tersebut.

## **2. Gaji Yang Pantas**

Gaji yang pantas dan sesuai dengan keinginan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dan memudahkan pekerjaan yang dapat menyeimbangkan kinerja dan kepuasan kerja itu sendiri. Dalam bekerja jika gaji atau balas jasa yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup layak karyawan itu maka akan mempermudah hasil kerja karyawan dengan baik dan efektif. Namun dalam menyelesaikan pekerjaan jika gaji yang tidak sesuai dengan bidang kerja atau pekerjaannya maka dapat menyelesaikan pekerjaan yang kurang efektif. Untuk melihat gaji yang pantas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Tuntutan Kerja**

Upah yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat memberikan kemudahan yang baik dan efektif jika karyawan mendapatkan tuntutan kerja yang dapat memudahkan karyawan, tuntutan kerja karyawan yang

jelas dan memberikan dampak yang memberikan kemudahan dari bentuk yang efektif, dan upah yang diberikan pimpinan perusahaan dapat sesuai dan menunjukkan bahwa upah tersebut dapat menunjukkan tuntutan kerjanya yang adil dan sesuai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan tuntutan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Tuntutan Kerja**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	38,7
2	Setuju	14	45
3	Cukup Setuju	5	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai tuntutan kerja yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 38,7%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai tuntutan kerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa upah yang diberikan perusahaan ini memberikan kejelasan upah dan balas jasa yang sesuai dengan kebaikan dan tuntutan kerja yang baik.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan mengenai upah atau kompensasi mengatakan bahwa perusahaan selalu menyesuaikan tugas dan tuntutan yang jelas dan padat tetapi perusahaan menyesuaikan balas jasa dan kompensasi untuk karyawan tersebut. Menurut Sastrohadiwiryo (2012) kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

**b. Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Keterampilan Individu**

Upah yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan jika sesuai dengan bentuk dan keterampilan yang baik dan mampu menyeimbangkan kreativitas dan keterampilan yang dapat memberikan kualitas kerja perusahaan akan sesuai dengan upah yang diberikan dapat menyelesaikan keinginan dari perusahaan tersebut. Dengan upah yang diberikan jika sesuai dengan keterampilan dan kesesuaian gaji yang diberikan oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Keterampilan Individu**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	77,4
2	Setuju	7	22,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 77,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 22,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan dan menilai keterampilan kerja karyawan dan menentukan gaji yang diberikan kepada karyawan dengan karyawan yang terampil tersebut. Upah yang sesuai dan keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja akan menyeimbangkan kepuasan kerja karyawan.

### **c. Standar Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawan**

Standar upah yang sesuai dengan bidang kerja karyawan yang baik dan jelas sesuai dengan bidang kerja karyawan juga akan menuntut untuk menyelesaikan tugas yang baik dan bijak dalam menunjukkan sikap yang dapat memuaskan karyawan. Jika standar upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang jelas dan sesuai, maka karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai standar upah yang



diberikan PT. Gramedia sesuai dengan bidang kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Standar Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	58
2	Setuju	9	29
3	Cukup Setuju	4	12,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai standar upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan bidang kerja karyawan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 58%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 29%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai standar upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan bidang kerja karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan upah atau gaji yang standar dan sesuai dengan kebijakan dari perusahaan tersebut.

Menurut Hambali (2010) standar upah untuk memberikan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan kebutuhan hidup layak agar mendapatkan kesejahteraan yang jelas dan baik.

#### d. Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan standar upah yang sesuai dan memberikan kenyamanan bagi karyawan itu sendiri maka akan memiliki keputusan yang dapat memberikan karyawan itu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kesesuaian upah dan standar yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan mempermudah jalan dari karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Upah Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	67,7
2	Setuju	10	32,2
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 67,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 32,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan kebijakan perusahaan ialah sangat setuju,

hal ini dikarenakan bahwa upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan sangat sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan dan memberikan kemudahan untuk setiap kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2010) upah yang baik dan sesuai dengan pemberian standar upah yang jelas maka akan memberikan kenyamanan dari setiap kebutuhan karyawan itu sendiri, dengan kebijakan dari upah dan standar yang sesuai maka akan memberikan karyawan nyaman untuk bekerja.

### **3. Kondisi Kerja Mendukung**

Kepuasan apabila di dukung dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja atau output pada perusahaan dapat meningkat. Begitupun sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja yang buruk maka kepuasan kerja akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan output pada perusahaan.

Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan, jika berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul bagi karyawan. Jika lingkungan kerja mendukung karyawan itu untuk bekerja, maka karyawan juga akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Untuk menjelaskan kondisi kerja mendukung dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Lingkungan kerja PT. Gramedia Sangat Memadai**

Lingkungan merupakan hal yang dapat dilihat dari situasi dan keadaan pada tempat kerja dimana seseorang bekerja, baik itu didalam ruangan lebih utama

dengan diluar lingkungan. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Gramedia sangat memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja PT. Gramedia Sangat Memadai**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	51,6
2	Setuju	15	48,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja PT. Gramedia sangat memadai yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 51,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 48,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai lingkungan kerja PT. Gramedia sangat memadai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan



bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang memadai dan sangat memberikan kenyamanan dari setiap karyawan yang bekerja.

Menurut Lussier (Dalam Hadari Nawawi, 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Dan menurut Mangkunegara (2005) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas.

#### **b. Fasilitas Yang Diberikan Oleh PT. Gramedia Sangat Efektif Dan Memadai**

Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Dengan fasilitas yang jelas dan efektif dan memadai akan memberikan kemudahan dari karyawan yang menginginkan dampak yang sangat berpatokan kepada kemudahan dari karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan oleh PT. Gramedia sangat efektif dan memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Diberikan Oleh PT. Gramedia Sangat Efektif dan Memadai**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	54,8
2	Setuju	14	45
3	Cukup Setuju	0	0

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan oleh PT. Gramedia sangat efektif dan memadai yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 54,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 45%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai fasilitas yang diberikan oleh PT. Gramedia sangat efektif dan memadai ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan sangat efektif dan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan.

Menurut Sedangkan menurut Saryo Subroto (2010) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan, memperlancar pelaksanaan suatu usaha.

### **c. Sarana Dan Prasarana PT. Gramedia Selalu Mendukung Kerja Karyawan**

Sarana dan prasarana yang baik dan memberikan dukungan kerja yang baik dan dalam memberikan kemudahan kerja karyawan, dalam menyeimbangkan dari sarana fasilitas dan kebutuhan karyawan itu akan memberikan dampak dan kebersamaan dari pekerjaan yang mudah. Dengan adanya sarana yang baik dan

sarana yang memadai maka akan memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sarana dan prasarana PT. Gramedia selalu mendukung kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Sarana Dan Prasarana PT. Gramedia Selalu Mendukung Kerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	35,4
2	Setuju	20	64,5
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sarana dan prasarana PT. Gramedia selalu mendukung kerja karyawan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 35,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 64,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai sarana dan prasarana PT. Gramedia selalu mendukung kerja karyawan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa fasilitas dan sarana yang ada pada perusahaan ini sangat mendukung kerja karyawan dengan efektif dan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut Lupioadi (2008) mengenai definisi fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan

penampilan, kemampuan serta prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Dengan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan kemudahan karyawan dapat bekerja.

#### **d. Suasana Dan Suhu Udara Ruang PT. Gramedia Sangat Mendukung**

Suasana dan suhu udara yang tepat dan sesuai akan memberikan dampak kepada kenyamanan karyawan untuk melakukan kegiatan perusahaan yang berdaya guna secara efektif dan efisien. Dari adanya suhu udara yang sesuai dan temperature udara yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan suasana dan kondisi suhu yang sesuai dengan kebutuhan karyawan juga akan memperdalam kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Suasana dan Suhu Udara Ruang PT. Gramedia Sangat Mendukung**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	51,6
2	Setuju	15	48,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021



Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 51,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 48,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan dari perusahaan sangat nyaman dan memberikan suasana yang memberikan kenyamanan untuk setiap karyawan yang bekerja dan memberikan kenyamanan untuk setiap konsumen.

Menurut Subroto (2009) suhu udara dan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan membuat anggota karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan dapat memuaskan pekerjaannya.

#### **4. Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah salah satu komponen dalam pekerjaan dari setiap pekerjaan dan anggota nya. Dengan adanya rekan kerja juga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan efektif dan sejalan dengan keinginan dari tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan efektifitas rekan kerja juga akan memungkinkan prinsip kerja yang sejalan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga diharuskan untuk memiliki interaksi kerja yang memadai dan baik dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Untuk melihat rekan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Interaksi Antar Karyawan PT. Gramedia Selalu Efektif

Interaksi yang baik dan dilakukan dengan efektif maka akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sejalan dengan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Namun jika interaksi antar karyawan yang dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan maka akan menyeimbangkan dari tujuan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai interaksi antar karyawan PT. Gramedia selalu efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antar Karyawan PT. Gramedia Selalu Efektif**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25,8
2	Setuju	23	74
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai interaksi antar karyawan PT. Gramedia selalu efektif yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 25,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 74%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai interaksi antar karyawan PT. Gramedia selalu efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki hubungan interaksi yang baik antar karyawan yang

lainnya dan selalu berkomunikasi dengan baik. Menurut hasil wawancara peneliti kepada salah satu anggota karyawan mengatakan bahwa antar karyawan di perusahaan ini memiliki komunikasi yang aktif dan seimbang untuk menyelesaikan pekerjaan yang mudah.

Menurut Handayani (2009) komunikasi yang baik dan efektif adalah salah satunya interaksi antar karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan saling membantu antar anggota karyawan lainnya.

#### **b. Perilaku Atasan PT. Gramedia Selalu Bersikap Baik Dan Sopan**

Perilaku atasan yang baik dan dapat memberikan sikap yang baik dan sopan maka akan memberikan kemudahan bagi karyawan tersebut untuk bekerja. Dengan memberikan dan berperilaku dengan sikap yang baik dalam memberikan dampak yang memberikan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Perilaku yang dapat memudahkan karyawan dan memberikan interaksi yang baik dalam menjamin pekerjaan yang baik dan sopan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Atasan PT. Gramedia**  
**Selalu Bersikap Baik Dan Sopan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	32,2
2	Setuju	9	29
3	Cukup Setuju	12	38,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 32,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 29%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 38,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan kurang memberikan sopan dan kebaikan yang baik dan kurang mendukung pelaksanaan kerja karyawan dengan efektif. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota karyawan yang mengatakan bahwa pimpinan perusahaan ini kurang memotivasi anggota karyawannya dan kurang mendukung pekerjaan karyawan dengan baik sehingga dukungan kerja karyawan didapatkan dari antar anggota karyawannya.

### **c. Antar Anggota Karyawan Pada PT. Gramedia Saling Membantu Dan Saling Mendukung Satu Sama Lain**

Saling membantu dan mendukung satu sama lain dengan anggota karyawan lainnya dan dapat memberikan kemudahan dari karyawan setiap bekerja serta mengetahui kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. Dengan saling membantu dan menyelesaikan dampak yang membutuhkan dari antar anggota karyawan itu sendiri. Antar anggota yang saling membantu



dalam memberikan kemudahan dari karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Gramedia saling membantu dan saling mendukung satu sama lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Antar Anggota Karyawan Pada PT. Gramedia Saling Membantu Dan Saling Mendukung Satu Sama Lain**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	80,6
2	Setuju	4	12,9
3	Cukup Setuju	2	6,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Gramedia saling membantu dan saling mendukung satu sama lain yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 80,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 12,9%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai antar anggota karyawan pada PT. Gramedia saling membantu dan saling mendukung satu sama lain ialah sangat setuju, hal ini antar anggota karyawan lainnya saling mendukung dan menyelesaikan pekerjaan yang mendukung dan satu sama lain. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota

karyawan yang mengatakan bahwa karyawan saling mendukung dan membantu anggota karyawannya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan meskipun pekerjaan yang dibantu karyawan tersebut sulit.

#### **d. Sosialisasi Antar Karyawan PT. Gramedia Sangat Baik**

Sosialisasi yang baik dan jelas akan memberikan kemudahan dari karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dapat memudahkan konsumen untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan sosialisasi yang baik dan antar karyawan juga membina sosial yang baik dan hubungan emosional yang stabil. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai sosialisasi antar karyawan PT. Gramedia sangat baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Sosialisasi Antar Karyawan PT. Gramedia Sangat Baik**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	74
2	Setuju	5	16
3	Cukup Setuju	3	9,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sosialisasi antar karyawan PT. Gramedia sangat baik yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 74%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah

5 orang atau 16%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai sosialisasi antar karyawan PT. Gramedia sangat baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan saling bersosialisasi dengan baik dan selalu menjaga hubungan sosial yang dapat membantu pekerjaan karyawan lainnya.

Menurut Guntur (2010) sosialisasi yang jelas dan efektif akan memberikan kemudahan dari setiap pekerjaan yang dapat mengubah suasana dan lingkungan kerja yang menegangkan, tetapi jika sosialisasi dijalankan dengan baik maka akan mempermudah segala kebutuhan yang diinginkan.

## **5. Kesesuaian Pekerjaan Dengan Bidang Pekerjaan**

Kesesuaian pekerjaan dengan bidang kerja yang akan memberikan kemudahan dari setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan jumlah dari setiap kebutuhan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang bekerja haruslah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang bijak dan sesuai dengan bidang kerja yang digelutinya agar seimbang dan sejalan dengan tugas dan pekerjaan. Jika pekerjaannya tersebut tidak sesuai dengan bidang kerjanya maka karyawan akan merasa kesulitan. Untuk menjelaskan kesesuaian pekerjaan dengan bidang pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### **a. Karyawan PT. Gramedia Merasa Nyaman Dengan Bidang Kerja Yang Diberikan**

Bidang kerja yang diberikan oleh perusahaan yang bekerja untuk menutupi dari bidang atau bagian atau divisi perusahaan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang baik dan dapat memberikan perubahan yang jelas kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat membentuk kepuasan kerja dari karyawan itu dan menyelesaikan tugas dengan baik dikarenakan bidang kerja yang diberikan merasa nyaman dengan dirinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Gramedia merasa nyaman dengan bidang kerja yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Gramedia Merasa Nyaman Dengan Bidang Kerja Yang Diberikan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	61,2
2	Setuju	12	38,7
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Gramedia merasa nyaman dengan bidang kerja yang diberikan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju yang berjumlah 19 orang atau 61,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 38,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Gramedia merasa nyaman dengan bidang kerja yang diberikan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu merasa bahwa pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan untuknya sangat nyaman dan dijalani dengan baik. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota



karyawan yang mengatakan bahwa karyawan bekerja dengan nyaman dan tidak ada tekanan untuk bekerja sehingga setiap karyawan diberikan bidang kerja yang bukan kemampuannya, maka karyawan tidak merasa kesulitan.

Menurut Fardha (2010) bidang kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan adalah sangat memberikan kemudahan untuk karyawan untuk bekerja dan sesuai dengan kebutuhan dari setiap instansi atau perusahaan itu sendiri.

#### **b. Kepribadian Yang Dimiliki Anggota Karyawan PT. Gramedia Sesuai Dengan Pekerjaan**

Kepribadian adalah bentuk atau sikap yang dimiliki oleh karyawan yang dapat ditunjukkan dalam setiap pekerjaannya dan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Dengan memiliki kepribadian yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan bersikap tanggungjawab dalam pekerjaannya maka akan memberikan kemudahan dari perusahaan itu bekerja. Jika karyawan memiliki kepribadian yang buruk maka kepuasan kerja karyawan merasa tidak menyenangkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kepribadian yang dimiliki anggota karyawan PT. Gramedia sesuai dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.24**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian Yang Dimiliki Anggota Karyawan PT. Gramedia Sesuai Dengan Pekerjaan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	25,8
2	Setuju	11	35,4
3	Cukup Setuju	12	38,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kepribadian anggota karyawan PT. Gramedia sesuai dengan pekerjaan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 25,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 35,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 38,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kepribadian anggota karyawan PT. Gramedia sesuai dengan pekerjaan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki kepribadian yang berbeda dan tingkat emosionalnya ditunjukkan apabila karyawan tersebut memiliki tugas atau beban yang banyak saja maka karyawan memiliki kepribadian yang ganda. Namun pada sisi lain kepribadian karyawan sudah sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

### **c. Refleksi Tugas Yang Diberikan PT. Gramedia Sesuai Dengan Deskripsi Kerja Karyawan**

Refleksi tugas yang dapat sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dapat memberikan konsep yang mampu mengedepankan prinsip dari beberapa refleksi untuk menyeimbangkan tugas yang diberikan dampak yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan harus menyeimbangkan konsep tersebut. Namun dengan merefleksikan tugas yang baik dan sesuai dengan deskripsi kerja karyawan maka akan memudahkan pekerjaan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai refleksi tugas yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan deskripsi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Refleksi Tugas Yang Diberikan**  
**PT. Gramedia Sesuai Dengan Deskripsi Kerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	51,6
2	Setuju	10	32,2
3	Cukup Setuju	5	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai refleksi tugas yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan deskripsi kerja karyawan yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 51,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 32,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 16%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai refleksi tugas yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan deskripsi kerja karyawan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu berefleksi dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan bidang kerja karyawan. Namun dengan bidang refleksi kerja yang di lakukan karyawan maka akan memudahkan pekerjaannya sendiri.

Menurut Sudarwijaya (2010) refleksi kerja yang dapat memberikan dampak yang mengubah prinsip dari karyawan tersebut dalam menyeimbangkan tujuan dari perusahaan yang dapat menyelesaikan tujuan perusahaan.

#### d. Karyawan Selalu Menerima Setiap Tugas Yang Diberikan PT. Gramedia

Karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan yang dapat memberikan dan kenyamanan dari karyawan itu sendiri. Untuk menerima setiap tugas yang diberikan dan memutuskan untuk menyeimbangkan dari setiap bentuk dan dengan dari karyawan yang selalu menerima dari setiap tugas perusahaan harus diselesaikan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan PT. Gramedia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Hasil Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima**  
**Setiap Tugas Yang Diberikan PT. Gramedia**

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	48,3
2	Setuju	14	45
3	Cukup Setuju	2	6,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan PT. Gramedia yang berjumlah 31 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 48,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan PT. Gramedia ialah sangat setuju, hal



ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima tugas yang diberikan dan membutuhkan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota karyawan yang mengatakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dan selalu menerima tugas yang diberikan perusahaan seperti misalnya perusahaan mengharuskan karyawan untuk menginput buku masuk dan pendataan buku keluar yang sudah terjual.

**Tabel 5.27**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru**

Kepuasan Kerja Karyawan	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang</b>						
Pemimpin memberikan tugas yang beragam kepada anggota karyawan secara efektif	6	15	10	0	0	120
Bobot Nilai	30	60	30	0	0	
Tugas yang diberikan oleh PT. Gramedia bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan	18	13	0	0	0	142
Bobot Nilai	90	52	0	0	0	
PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi	22	9	0	0	0	146
Bobot Nilai	110	36	0	0	0	
Tantangan kerja yang diberikan PT. Gramedia kepada karyawan selalu jelas	5	23	3	0	0	126
Bobot Nilai	25	92	9	0	0	
<b>Jumlah Keseluruhan</b>						<b>534</b>

<b>Gaji Yang Pantas</b>						
Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan tuntutan kerja	12	14	5	0	0	131
Bobot Nilai	60	56	15	0	0	
Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu	24	7	0	0	0	148
Bobot Nilai	120	28	0	0	0	
Standar upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan bidang kerja karyawan	18	9	4	0	0	138
Bobot Nilai	90	36	12	0	0	
Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan kebijakan perusahaan	21	10	0	0	0	145
Bobot Nilai	105	40	0	0	0	
<b>Jumlah Keseluruhan</b>						<b>562</b>
<b>Kondisi Kerja Mendukung</b>						
Lingkungan kerja PT. Gramedia sangat memadai	16	15	0	0	0	140
Bobot Nilai	80	60	0	0	0	
Fasilitas yang diberikan oleh PT. Gramedia sangat efektif dan memadai	17	14	0	0	0	141
Bobot Nilai	85	56	0	0	0	
Sarana dan prasarana PT. Gramedia selalu mendukung kerja karyawan	11	20	0	0	0	135
Bobot Nilai	55	80	0	0	0	
Suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung	16	15	0	0	0	142
Bobot Nilai	80	60	0	0	0	
<b>Jumlah Keseluruhan</b>						<b>694</b>

<b>Rekan Kerja</b>						
Suasana dan suhu udara ruangan PT. Gramedia sangat mendukung	8	23	0	0	0	132
Bobot Nilai	40	92	0	0	0	
Perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan	10	9	12	0	0	119
Bobot Nilai	50	36	36	0	0	
Antar anggota karyawan pada PT. Gramedia saling membantu dan saling mendukung satu sama lain	25	4	2	0	0	147
Bobot Nilai	125	16	6	0	0	
Sosialisasi antar karyawan PT. Gramedia sangat baik	23	5	3	0	0	144
Bobot Nilai	115	20	9	0	0	
<b>Jumlah Keseluruhan</b>						<b>545</b>
<b>Kesesuaian Pekerjaan Dengan Bidang Pekerjaan</b>						
Karyawan PT. Gramedia merasa nyaman dengan bidang kerja yang diberikan	19	12	0	0	0	143
Bobot Nilai	95	48	0	0	0	
Kepribadian yang dimiliki anggota karyawan PT. Gramedia sesuai dengan pekerjaan	8	11	12	0	0	120
Bobot Nilai	40	44	36	0	0	
Refleksi tugas yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan deskripsi kerja karyawan	16	10	5	0	0	135
Bobot Nilai	80	40	15	0	0	
Karyawan selalu menerima setiap tugas yang diberikan PT. Gramedia	15	14	2	0	0	137
Bobot Nilai	75	56	6	0	0	

<b>Jumlah Keseluruhan</b>						<b>535</b>
Total Skor						2.870
Skor Tertinggi						148
Skor Terendah						119
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu dengan skor sebanyak 148. Dan yang paling rendah berada pada indicator Perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan dengan skor sebanyak 119.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$20 \times 5 \times 31 = 3.100$$

Skor Minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$20 \times 1 \times 31 = 620$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.100 - 620}{5}$$

$$: 496$$

Untuk mengetahui tingkat kategori kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik** = 3.100- 2.604

Baik = 2.604- 2.108



Netral = 2.108- 1.612

Tidak Baik = 1.612- 1.116

Sangat Tidak Baik = 1.116- 620

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru adalah sebesar 2.870 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan kondisi kerja yang mendukung, pemberian upah yang sesuai dengan standard dan kebijakan dari perusahaan serta memiliki rekan kerja yang mampu memotivasi dan membantu anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

#### **5.4 Pembahasan**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru. Dengan menilai kepuasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan daya puas atau tidak puasnya karyawan selama bekerja pada sebuah perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan responden dan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Dimensi tertinggi pada kepuasan kerja PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah berada pada dimensi kondisi kerja mendukung. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diberikan fasilitas dan sarana prasarana yang dapat memberikan kemudahan kerja karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Lingkungan kerja PT. Gramedia memiliki lingkungan yang sangat memadai dan memberikan kemudahan bagi setiap karyawannya yang bekerja.

Dimensi terendah pada kepuasan kerja PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah berada pada pekerjaan yang secara mental menantang, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan memberikan tugas yang bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan, serta PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan, sehingga karyawan yang berprestasi kurang mendapatkan kepuasan dari apresiasi karyawan itu.

Indikator persentase tertinggi berada pada indikator yaitu upah yang diberikan PT. Gramedia sesuai dengan keterampilan individu, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan keterampilan dan bidang kerja karyawan dengan efektif.

Dan indikator yang paling rendah berada pada indikator Perilaku atasan PT. Gramedia selalu bersikap baik dan sopan, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan kurang bersikap sopan dan baik kepada karyawan seperti masih memerintah karyawan dengan sikap dan tutur kata yang kurang menyenangkan karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan menurun disebabkan adanya sikap pimpinan yang kurang baik.

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mira pada tahun 2011 yang berjudul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Intanpariwara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah optimal dan indikator yang paling dominan ialah indikator gaji atau upah yang pantas. Dan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Sulistiono pada tahun 2013 yang berjudul Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Erlangga Cabang Sidoarjo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Erlangga Cabang Sidoarjo memuaskan, dengan indikator dominan ialah rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja karyawan merupakan bentuk dan sikap yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menerima atau stimulus yang sudah didapatkannya sebelumnya. Jika karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari setiap pekerjaan dan tidak memiliki tekanan dalam bekerja, maka karyawan akan merasa puas dan merasa mendapatkan dukungan dalam bekerja.

Pada masa Pandemi Covid-19 pada perusahaan industri buku dan alat tulis seperti PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru memiliki kekurangan dalam hal finansial dan pendapatan yang berhubungan pada target penjualan buku yang menurun, sehingga banyak dari orang atau para pembeli buku yang memilih untuk membaca E-Book secara online dan tidak membutuhkan waktu yang cukup lama untuk berkunjung di PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ini. Hal yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan akan berdampak yang signifikan bagi karyawan yang bekerja dikarenakan penurunan terhadap target dan hasil pencapaian kerja karyawan itu sendiri.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru sudah baik, hal ini dibuktikan dengan hasil tanggapan responden dan berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan.
2. Dimensi tertinggi pada kepuasan kerja PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah berada pada dimensi kondisi kerja mendukung. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diberikan fasilitas dan sarana prasarana yang dapat memberikan kemudahan kerja karyawan untuk menunjang pekerjaannya.
3. Dimensi terendah pada kepuasan kerja PT. Gramedia Asri Media Pekanbaru ialah berada pada pekerjaan yang secara mental menantang, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan memberikan tugas yang bersifat bebas dan tidak memiliki tekanan, serta PT. Gramedia memberikan timbal balik jika karyawan berprestasi.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka yang akan dijadikan saran-saran dari peneliti adalah sebagai berikut:



1. Diharapkan kepada PT. Gramedia selalu mempertahankan fasilitas sarana dan prasarana yang dapat memuaskan pekerjaan karyawan, dan diharapkan kepada pimpinan untuk memperbaiki sikap yang kurang baik dalam memberikan apresiasi kerja karyawan tersebut.
2. Diharapkan kepada peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai kepuasan kerja karyawan yang baik, agar nantinya mampu menilai kinerja dirinya dan orang lain sejalan dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian yang lain dari objek penelitian ini dengan variabel-variabel penelitian yang lebih sempurna dan berwawasan yang lebih luas tentang variabel penelitian yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dara Djingga, Ariyani Wahyu Wijayanti dan Yoppi Syahrial, 2018, Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri, Prosiding Seminar Nasional, Universitas Veteran Bangun Nusantara
- Davis, Keith dan Newstrom, John, W, 2000, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group
- Griffin, Ricky w, 2004, *Manajemen, Jilid 2*, Edisi Ketujuh, Penerjemah: Gina Gania, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadar, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hani, Handoko, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Martoyo, S.D, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE

- Mohammad Hatta, Said Musnadi dan Mahdan, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Aceh, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 1, No, 1
- Rivai, V, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (edisi pertama)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi kedua belas, Penerjemahan Diana Angelica, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Slameto, 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suwarno, 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta