



## SKRIPSI

### ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAKSO DAN MISO POPULER DI PEKANBARU

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH

SARAH OKTAFIANI

NPM : 155210388

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

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

**2023**

**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**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 : Sarah Oktafiani  
NPM : 155210388  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso Dan Miso Populer Di Pekanbaru

Disahkan Oleh:  
Pembimbing



KANBARU

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)



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

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



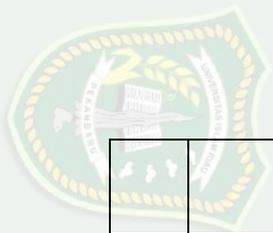
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Sarah Oktafiani  
NPM : 155210388  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru  
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE.,M.Si

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	11 Oktober 2021	X	• Perbaikan Latar Belakang	
2	8 November 2021	X	• Perbaikan Operasional Variabel	
3	26 November 2021	X	• ACC Seminar Proposal	
4	24 Mei 2022	X	• ACC Outline • Lanjut Kuesioner	
5	31 Mei 2022	X	• ACC Kuesioner	
6	12 Agustus 2022	X	• Abstrak	



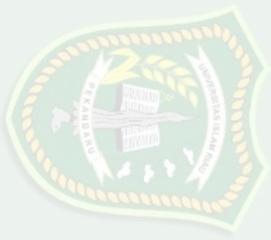
			<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki Bab I-IV</li></ul>	
7	22 September 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki Uraian Deskriptif</li><li>• Perbaiki Tabel</li><li>• Perbaiki Kesimpulan dan Saran sesuai dengan Hasil Bab V</li></ul>	
8	03 November 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>• Buat PPT</li><li>• ACC Seminar Hasil</li></ul>	

Pekanbaru, 20 Desember 2022

Wakil Dekan 1

(Dina Hidayat, SE.,M.Si.,Ak.,CA)

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**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 Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1546/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 06 Desember 2022, Maka pada Hari Rabu 07 Desember 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Sarah Oktafiani  |
| 2. NPM                  | : 155210388  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 07 Desember 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR                            |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 78,2</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)

(.....)

(.....)

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Pekanbaru, 07 Desember 2022

Mengetahui  
Dekan,

**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**



**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor :1546 / Kpts/FE-UIR/2023**  
**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/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. 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
- Irma Dona Cahyati 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 : Sarah Oktafiani  
N P M : 155210388  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan K

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6			-	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 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 : 07 Desember 2023

Dekan



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

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

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوْنِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

### PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Sarah Oktafiani

NPM : 155210388

Program Studi : Manajemen

Topik : MSDM Kontemporer

Pembimbing : Kamar Zaman, SE., MM.

Pekanbaru, 13 Desember 2020

Menyetujui,



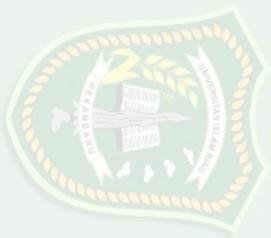
Abd. Razak Jer, SE., M.Si.  
NPK. 86 0802 062

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



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

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

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Sarah Oktafiani  
NPM : 155210388  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Rabu 07 Desember 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

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

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 78 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I

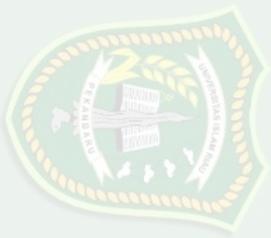


Pekanbaru, 07 Desember 2022  
Ketua Prodi

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

\*) Coret yang tidak perlu

**ISLAM RIAU**



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

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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Sarah Oktafiani  
 NPM : 155210388  
 Judul Proposal : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bakso dan Miso Populer Pekanbaru  
 Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 30 Maret 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1.
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2.
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 30 Maret 2022  
Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 411/Kpts/FE-UIR/2022**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-04-05 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi  
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018  
5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021  
6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.  
7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

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

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
N a m a : Sarah Oktafiani  
N P M : 155210388  
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bakso dan Miso Populer Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
Pada Tanggal: 12 April 2022  
Dekan,



**Dr. Hj. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 12 April 2022

Nomor : 279/KPTS/UIR/Fekon/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**  
Kepada Yth. : Pemilik Usaha Bakso dan Miso Populer  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Sarah Oktafiani  
NPM : 155210388  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
Jurusan/Program Studi : Manajemen

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bakso dan Miso Populer Pekanbaru"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA.**  
NPK. 19790914 200501 2 002



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : SARAH OKTAFIANI  
**NPM** : 155210388  
**JUDUL SKRIPSI** : ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAKSO DAN MISO POPULER DI PEKANBARU  
**PEMBIMBING** : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

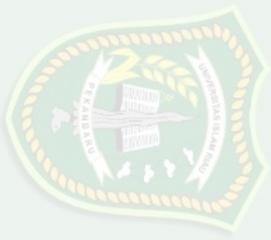
Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 September 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarah Oktafiani  
Tempat tanggal lahir : Solo, 30 Oktober 1997  
Npm : 155210388  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

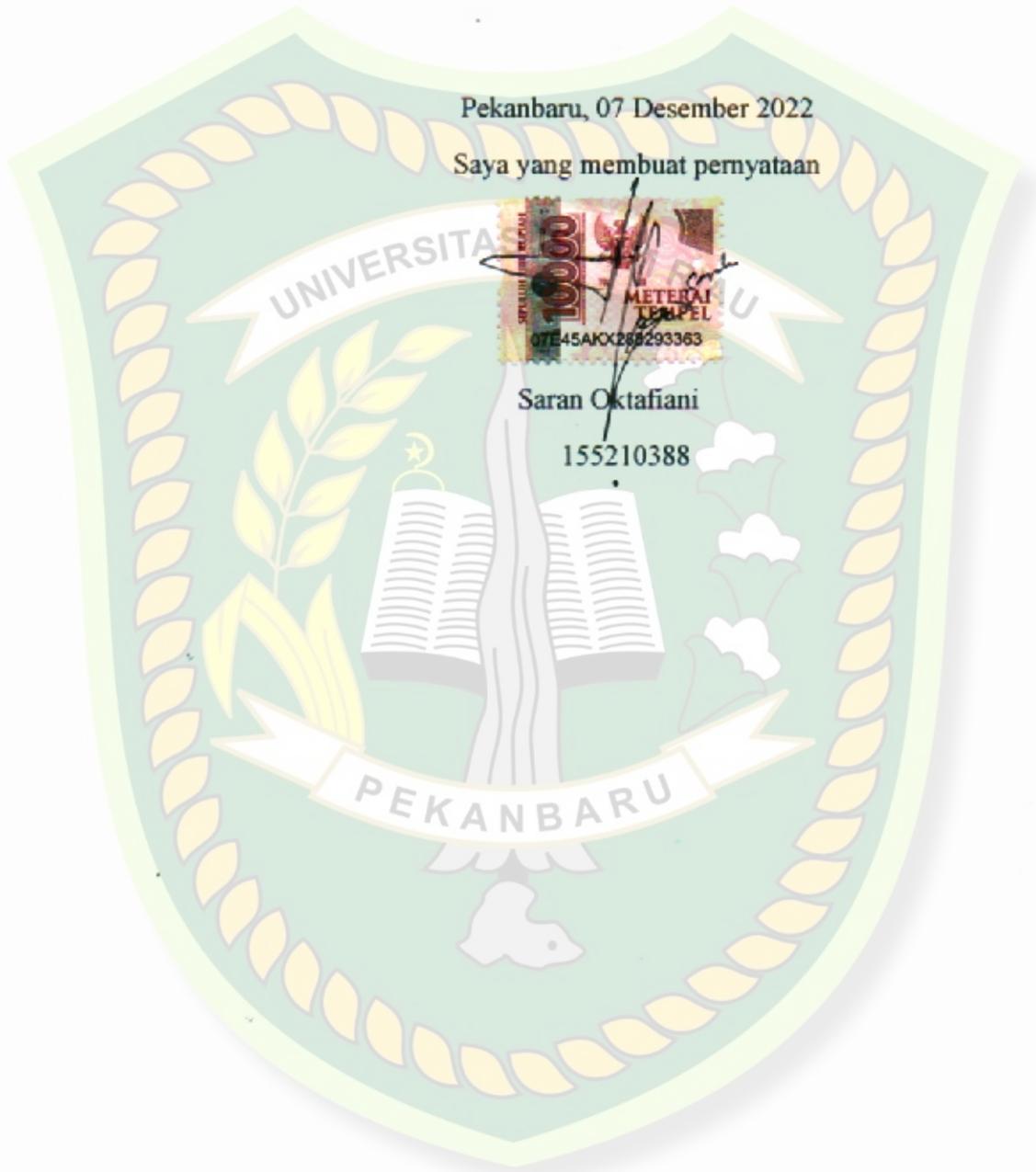
Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

# ISLAM RIAU



Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Pekanbaru, 07 Desember 2022

Saya yang membuat pernyataan



Saran Oktafiani

155210388

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

## ABSTRAK

### ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAKSO DAN MISO POPULER DI PEKANBARU

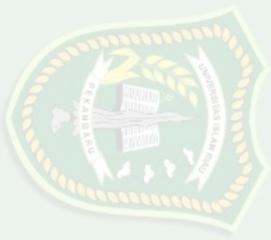
**SARAH OKTAFIANI**

**NPM : 155210388**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan pada usaha Bakso dan Miso Populer, yang beralamatkan di Jalan Bintara No 14C, kota tinggi, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28155. Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer yang berjumlah 31 orang, karena populasi relatif kecil maka seluruh populasi menjadi sampel dengan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menjelaskan pada masing – masing dimensi pekerjaan itu sendiri, pembayaran upah, pengawasan dan rekan kerja sudah dalam katagori baik, sedangkan secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru dalam katagori baik.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Pekerjaan itu Sendiri, Upah/Gaji,  
Pengawasan dan Rekan Kerja**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## ABSTRACT

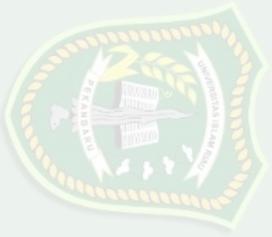
### **ANALYSIS OF EMPLOYEES' JOB SATISFACTION LEVEL AT THE POPULAR MEAT AND MISO IN PEKANBARU**

**SARAH OKTAFIANI**  
**NPM : 155210388**

*The purpose of this study was to determine and analyze the level of job satisfaction of employees at Bakso and Popular Miso in Pekanbaru. This research was conducted at the Popular Bakso and Miso business, which is located at Jalan Bintara No 14C, Kota Tinggi, Pekanbaru Kota District, Pekanbaru City, Riau 28155. The population in the study were employees at the Popular Bakso and Miso business, totaling 31 people, because the population is relatively small then the entire population becomes a sample with a saturated sample technique. Data analysis used descriptive qualitative. The results of the study explain that for each dimension of the work itself, payment of wages, supervision and coworkers are in the good category, while overall employee job satisfaction at Bakso and Popular Miso in Pekanbaru is in the good category.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Itself, Wages/Salary, Supervision and Colleagues*

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



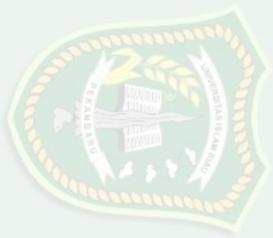
## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang mana telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis diberikan kekuatan, semangat, dan kesehatan ditengah pandemi covid-19 untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso Dan Miso Populer Di Pekanbaru**”.

Adapun penulisan skripsi ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan management di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau. Dalam Penulisan skripsi ini telah banyak pengorbanan dan bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Terimakasih kepada (Alm) Bapak dan Mama yang selalu menyemangati dan juga adik saya Lintang Galuh Pratiwi telah menemani saya dalam proses pembuatan skripsi ini
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM. selaku dosen pembimbing saya yang sangat baik dan tak pernah lelah memberikan bimbingan dan arahan dari awal kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.



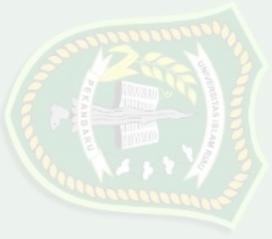
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku perkuliahan serta kepada karyawan dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu dalam proses kegiatan administrasi di kampus.
6. Kepada pimpinan Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian dan juga seluruh karyawan dan staff yang telah bersedia meluangkan waktu untuk pengisian kuisisioner dalam penulisan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada Mas Hendri S dan Mbak Sri Asih juga tak lupa dan tak bosan memberi semangat kepada saya, membangun rasa percaya diri saya bahwa saya bisa mencapai akhir.
8. Terimakasih juga untuk teman seangkatan saya Amri Saputra, yang bersama sama mencapai tujuan menyelesaikan tugas akhir ini dan memberi semangat satu sama lain.
9. Terimakasih banyak untuk diri Saya sendiri karena sudah berusaha dan menjalani proses dari awal hingga akhir, walaupun didalam prosesnya mengalami kesulitan tetapi saya bisa mengatasi dan tetap semangat dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih juga untuk pacar saya tercinta Muhammad Juan Alfathir dan teman saya yang selalu menemani, Diky Kurniawan.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Mungkin skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak yang harus di perhatikan dan ditingkatkan lagi kedepannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang dan semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan kontribusi pemikiran guna perbaikan bagi organisasi yang terkait.

Pekanbaru, 01 September 2022  
Penulis

**SARAH OKTAFIANI**  
**NPM : 155210388**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

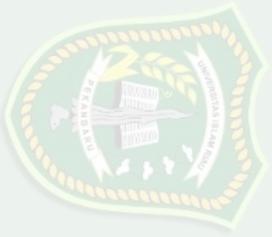
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

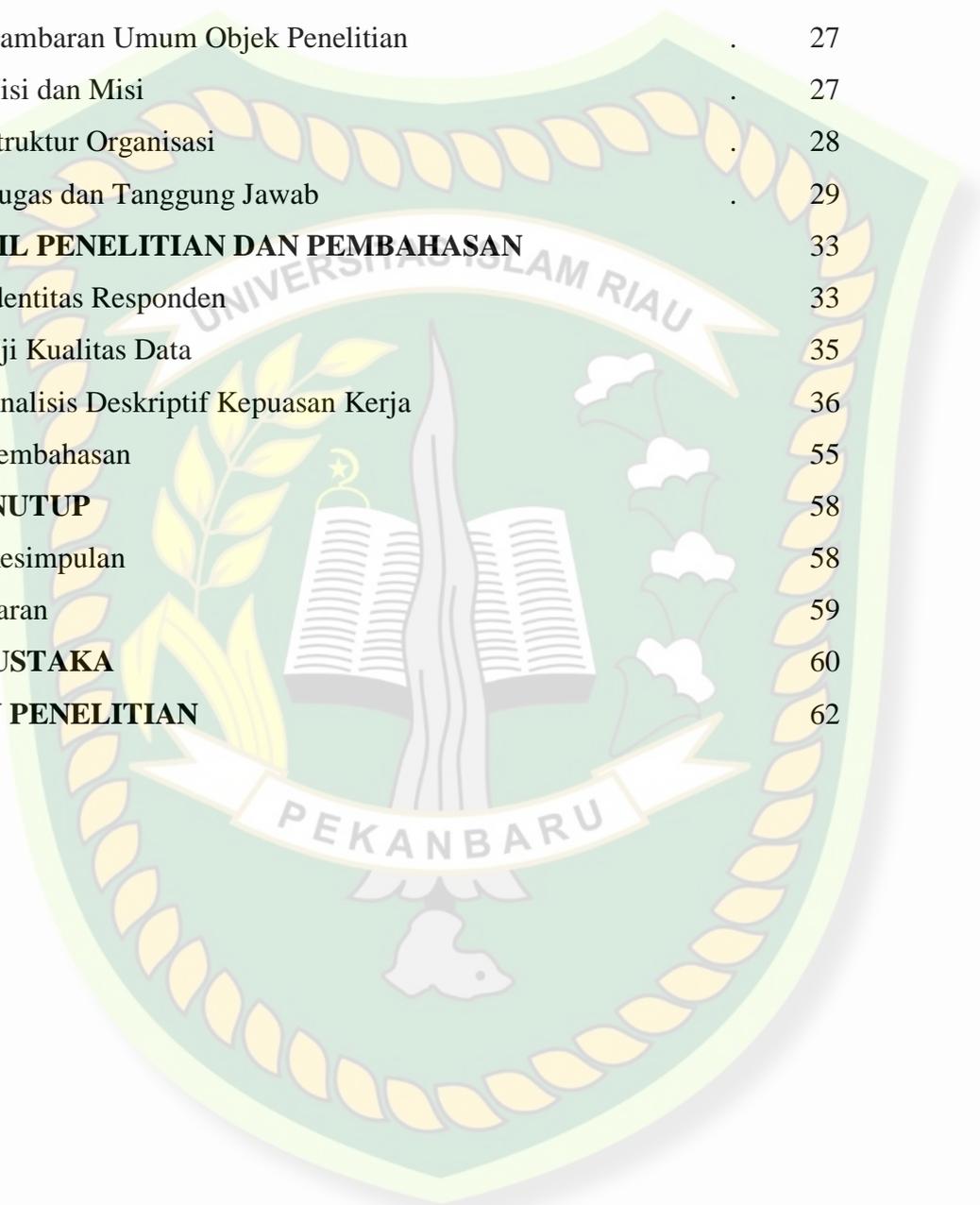
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	i
<b>ABSTRACT</b>	ii
<b>KATA PENGANTAR</b>	iii
<b>DAFTAR ISI</b>	vi
<b>DAFTAR TABEL</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	10
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	10
2.2 Faktor – Fator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.3 Respon Karyawan yang Tidak Merasa Puas	14
2.4 Indikator dalam Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan	15
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Pemikiran	20
2.7 Hipotesis Penelitian	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	21
3.1 Lokasi Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Operasional Variabel	21
3.4 Jenis dan Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Uji Kualitas Data	23
3.7 Teknik Analisis Data	25



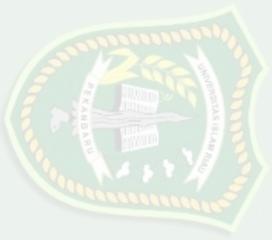
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	27
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	27
4.2 Visi dan Misi	27
4.3 Struktur Organisasi	28
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab	29
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	33
5.1 Identitas Responden	33
5.2 Uji Kualitas Data	35
5.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	36
5.4 Pembahasan	55
<b>BAB VI PENUTUP</b>	58
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	60
<b>LAMPIRAN PENELITIAN</b>	62



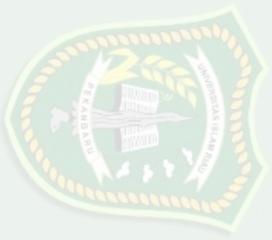
# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR TABEL

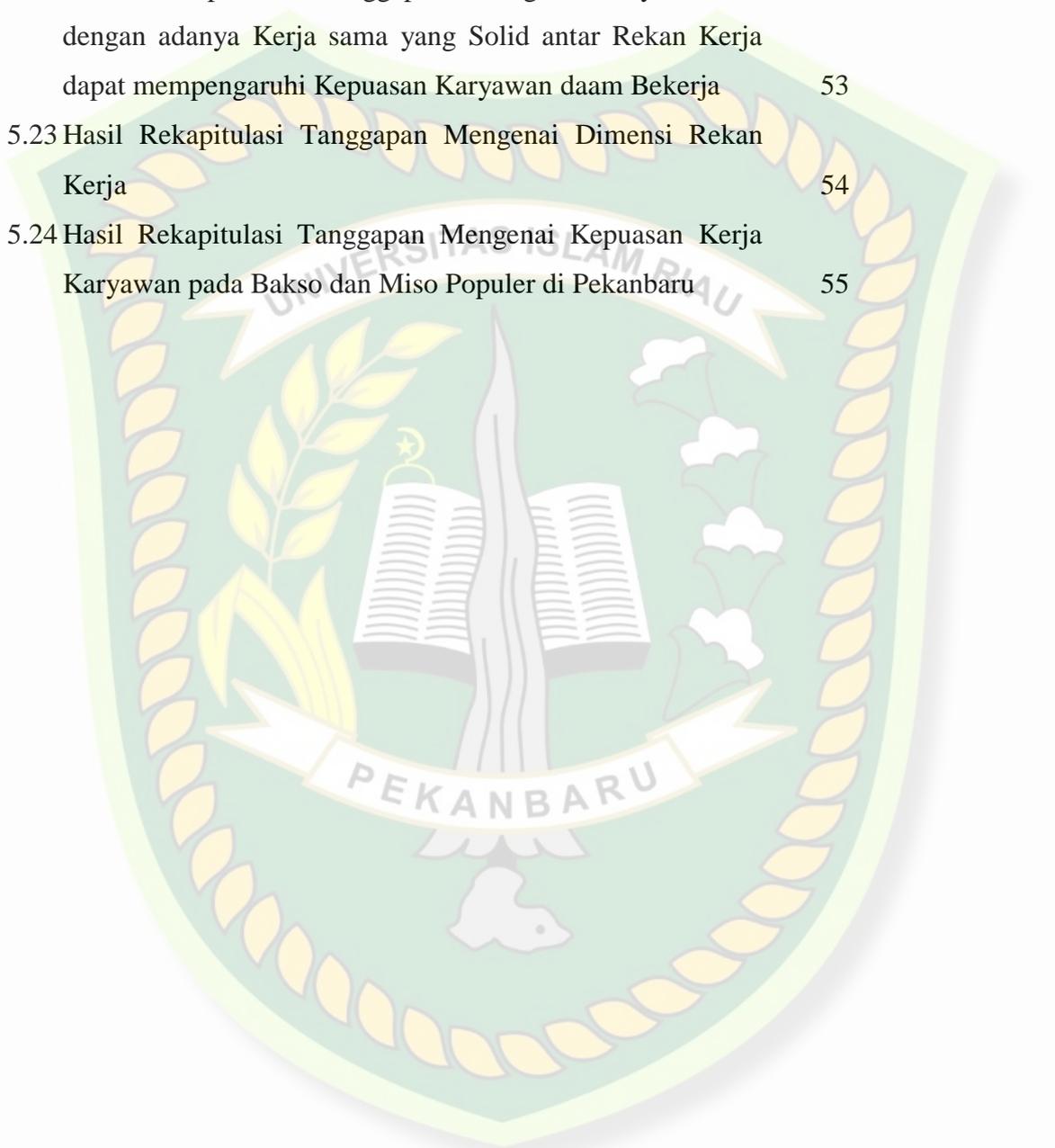
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru	3
Tabel 1.2	Tingkat Gaji Karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru	4
Tabel 1.3	Tingkat Turnover pada Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Operasional Variabel Kepuasan Kerja	22
Tabel 3.2	Interval Rata - Rata	26
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden	33
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	34
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 5.5	Uji Validitas Data Penelitian	35
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Data Penelitian	36
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Pekerjaan Saat Ini Sesuai dengan Kemampuan dan Keterampilan yang Dimiliki	37
Tabel 5.8	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menyukai Pekerjaan yang Menantang untuk Meningkatkan Rasa Puas dalam Bekerja	38
Tabel 5.9	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Kurang Menyukai Pekerjaan yang Dapat Menimbulkan Rasa Bosan	39
Tabel 5.10	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Kurang Menyukai Pekerjaan yang Dapat Menimbulkan Rasa Frustrasi dalam Mengerjakannya	40
Tabel 5.11	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri	40



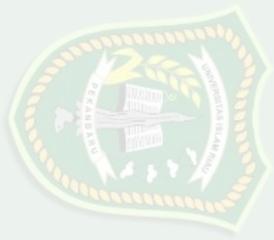
Tabel 5.12 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji yang Adil Sesuai dengan Jabatan di Perusahaan	42
Tabel 5.13 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin dengan Gaji yang diberikan Perusahaan Sesuai dengan Standar yang Telah ditetapkan	43
Tabel 5.14 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menerima Gaji Sesuai dengan Bidang dan Kemampuan Saya dalam Melaksanakan Pekerjaan	44
Tabel 5.15 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pembayaran Upah	45
Tabel 5.16 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Merasa Pimpinan Sudah Bersikap Adil dalam Memberikan Beban Kerja kepada Setiap Karyawannya	47
Tabel 5.17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Selalu Mendapatkan Dukungan dari Pimpinan untuk Selalu Bekerja dengan Baik dalam Membantu Perusahaan Mencapai Target yang Ditetapkan	48
Tabel 5.18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin dengan Adanya Pengawasan yang dilakukan Secara Berkala dapat Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	49
Tabel 5.19 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pengawasan	49
Tabel 5.20 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menyukai Rekan Kerja yang dapat Saling Berinteraksi dengan Baik dalam Bekerja	51
Tabel 5.21 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Selalu Berusaha Membangun Hubungan Kerja yang Baik dan Menyenangkan dengan Rekan Kerja	52



Tabel 5.22 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin dengan adanya Kerja sama yang Solid antar Rekan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan daam Bekerja	53
Tabel 5.23 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Rekan Kerja	54
Tabel 5.24 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru	55

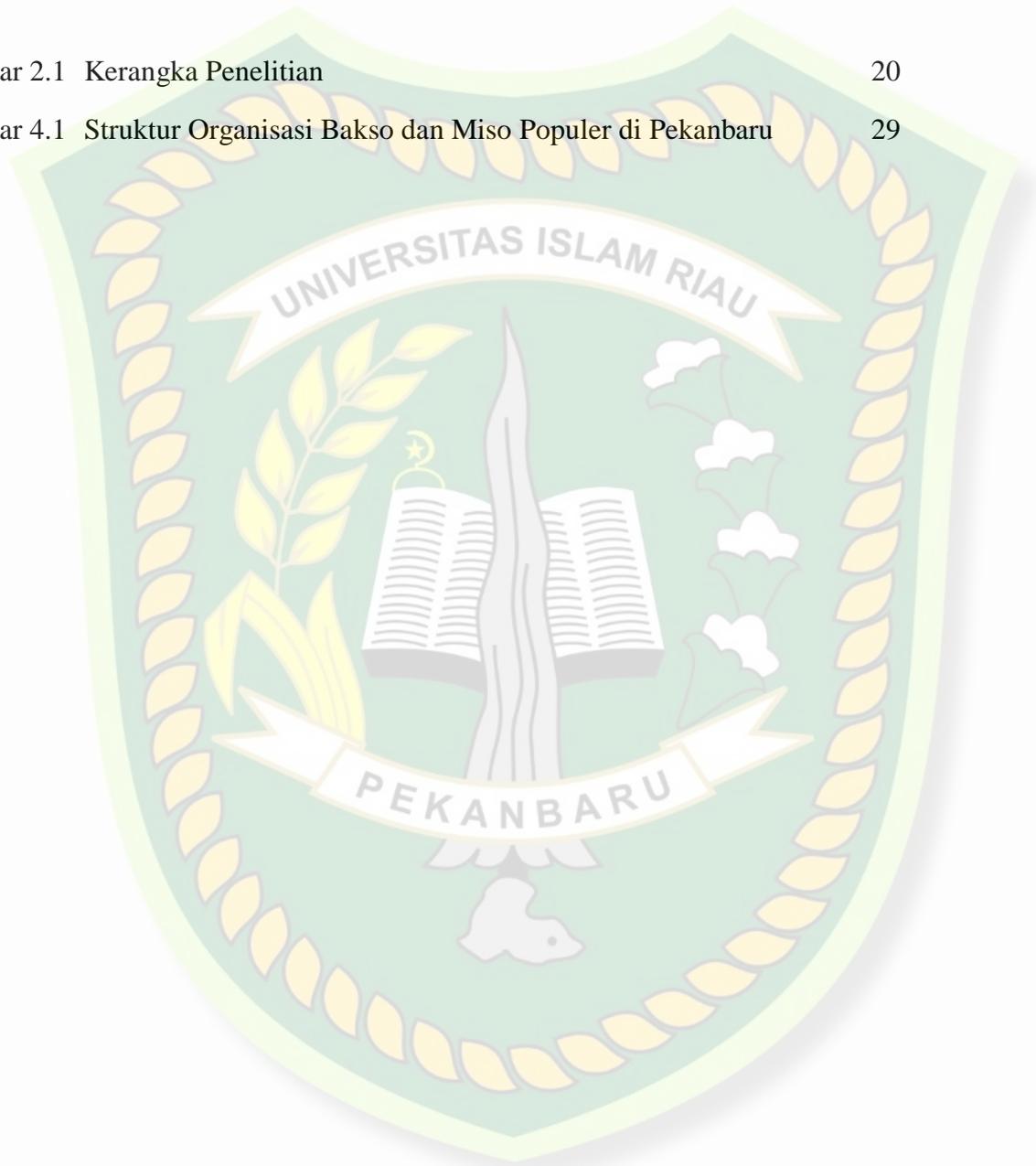


# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	20
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru	29



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang ingin mencapai tujuannya perlu menyiapkan sumber daya yang mampu menjalankan teknologi dan dapat bekerja secara maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan untuk itu demi mendorong karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan maksimal kebutuhan karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan tersebut sehingga tidak timbulnya perilaku menyimpang dari karyawan terhadap aktivitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada tujuan perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan tentunya tingkat kepuasan setiap karyawan itu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan berbagai faktor dan aspek-aspek yang mempengaruhi mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan setiap kinerja yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan secara psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan agar selalu termotivasi untuk selalu menumbuhkan perasaan senang dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

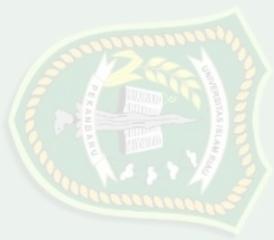
Karyawan yang kurang puas dalam bekerja cenderung menghindari setiap tugas dan tanggung jawabnya yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan

dari perusahaan dan akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Karyawan bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Melalui bekerja dapat diperoleh beribu pengalaman manis maupun pahit. Dorongan bekerja bahwa hari esok harus lebih baik dari pada hari ini menuntut kerja harus kreatif dan siap menghadapi tantangan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dilaksanakan, mengingat kepuasan kerja itu sangat penting dalam



perusahaan maka untuk mencapai target tersebut setiap karyawan perlu didorong untuk meningkatkan kepuasan

Penelitian di laksanakan pada karyawan usaha Bakso dan Miso Populer yang beralamatkan di Jalan Bintara No.14.C, Pekanbaru. Usaha Bakso dan Miso Populer adalah salah satu usaha makanan dan minuman yang sudah berdiri lama di Kota Pekanbaru yang sampai saat ini masih bertahan. Usaha Bakso dan Miso Populer memiliki jumlah karyawan sebanyak 31 orang dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru**

No	Jabatan	Cabang Pusat	Cabang I	Cabang II	Jumlah
1	Manajer	1	0	0	1
2	Supervisor	1	1	0	2
3	Kasir	2	1	1	4
4	Pelayan	7	5	4	16
5	Whaser	2	1	1	4
6	Mekanik	2	0	0	2
7	Supir	2	0	0	2
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

*Sumber Data : Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru, 2022*

Tabel 1.1, menjelaskan mengenai jumlah karyawan yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melayani setiap konsumen pada usaha Bakso dan Miso Poluler di Pekanbaru dengan 3 cabang yang berbeda, dimana pada cabang pusat dengan jumlah karyawan sebanyak 17 orang. Pada cabang I dengan jumlah karyawan sebanyak 8 orang dan cabang II dengan jumlah karyawan sebanyak 6 orang, sehingga total karyawan secara keseluruhan berjumlah 31 orang didalam menjalankan kegiatan operasional usaha.

Sementara berikut adalah besaran gaji yang diberikan oleh usaha Bakso dan Miso Populer terhadap karyawannya dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Gaji Karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru**

No	Jabatan	Besaran Gaji (Rp)
1	Manager	4.000.000
2	Supervisor	3.500.000
3	Kasir	3.000.000
4	Pelayan	2.800.000
5	Whaser	2.800.000
6	Mekanik	3.000.000
7	Supir	2.500.000

*Sumber Data : Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru, 2022*

Berdasarkan tabel 1.2, menjelaskan besaran gaji yang diterima oleh karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer dengan rincian Manager mendapatkan gaji sebesar Rp 4.000.000 per bulan, pada jabatan Supervisor mendapatkan gaji sebesar Rp 3.500.000 per bulan, jabatan Kasir dan Mekanik mendapatkan gaji sebesar Rp 3.000.000 per bulan. Sementara pada jabatan Pelayan, Pengemudi dan Whaser mendapatkan gaji sebesar Rp 2.800.000 per bulan, serta pada bagian parking mendapatkan gaji sebesar Rp 2.500.000 setiap bulannya.

Selain gaji pokok yang diterima karyawan, pemilik usaha Bakso dan Miso Populer juga memberikan insentif tambahan seperti adanya Jaminan Kesehatan kepada karyawan (BPJS), adanya uang lembur, tunjangan hari raya (THR) dan juga bonus tambahan ketika penjualan mampu melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer, menemukan masalah bahwa karyawan

belum merasa puas dengan apa yang diterimanya terutama mengenai insentif tambahan yang diberikan.

Rasa kurang puas yang timbul disebabkan karena bonus yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan harapan karyawan, selain itu permasalahan lainnya adalah jaminan kesehatan (BPJS) yang belum diterima oleh semua karyawan. Karena pemilik usaha hanya memberikan jaminan kesehatan (BPJS) untuk jabatan tertinggi seperti manajer dan supervisor, sementara untuk karyawan operasional pemilik menerapkan sistem ganti biaya obat.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Turnover Karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer**

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Tahun
1	2018	40	5	6	39
2	2019	39	3	2	37
3	2020	37	2	3	34
4	2021	34	0	3	31

*Sumber Data : Usaha Bakso dan Miso Populer Pekanbaru, 2022*

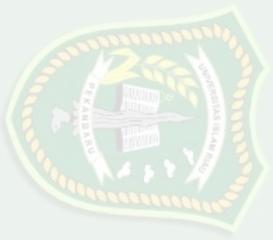
Tabel 3 diatas menjelaskan tingkat masuk dan keluar nya karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer, dimana pada tahun 2018 karyawan diawal tahun berjumlah 40 orang dengan karyawan masuk berjumlah 5 orang serta karyawan keluar berjumlah 6 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 39 orang. Pada tahun 2019 karyawan diawal tahun berjumlah 39 orang dengan karyawan masuk berjumlah 3 orang serta karyawan keluar berjumlah 2 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 37 orang. Sementara tahun 2020 karyawan diawal tahun berjumlah 37 orang dengan karyawan masuk berjumlah 2 orang serta karyawan keluar berjumlah 3 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 34 orang. Serta tahun 2021 karyawan diawal tahun berjumlah 34 orang

dengan karyawan masuk berjumlah 0 orang serta karyawan keluar berjumlah 3 orang sehingga karyawan akhir tahun berjumlah 31 orang.

Hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada Usaha Bakso dan Miso Populer dimana penyebab ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan seperti pemberian bonus yang tidak sesuai dengan harapan, tingginya tekanan kerja dan beban kerja serta kurangnya waktu libur dari pekerjaan yang menyebabkan beberapa karyawan memilih keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbedabeda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu



terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi.

Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya. Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa sudah seharusnya setiap karyawan memberikan sumbangan tenaga, kreativitas, dan bakat bagi perusahaan secara maksimal, sehingga tidak jarang perusahaan tidak memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah karyawannya berikan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan yang mempunyai kecakapan dalam bekerja, maka perusahaan harus dapat memberikan timbal balik yang adil bagi karyawannya

Berdasarkan paparan permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAKSO DAN MISO POPULER DI PEKANBARU”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru?.”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan didalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan adalah “Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru.

### **1.4 Manfaat Penelitian**



Adapun manfaat yang ingin dicapai penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan masukan perusahaan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan didalam bekerja, sehingga hasil ini dapat menjadi pedoman perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

3. Bagi Peneliti

Disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan analisis data yang lebih baik, serta menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

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

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal 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 literatur yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat pada usaha Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian mengenai analisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru.

**BAB VI : PENUTUP**

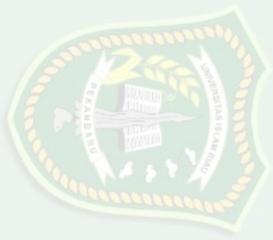
Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

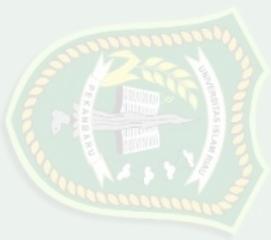
UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan dasar (**Robbins & Judge, 2015**).

Menurut **Robbins (2015)** kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. Sementara menurut **Handoko (2012)** kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. (**Umam, 2016**).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin



banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

## 2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

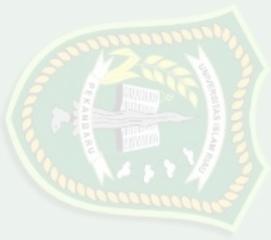
Menurut **Robbins, (2015)** kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

### a. Pekerjaan yang menantang.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaannya. Karakteristik-karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang middle, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

### b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan karyawan. ketika bayaran dianggap adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.



c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk dalam kondisi kerja misalnya tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperature, tingkat kebisingan.

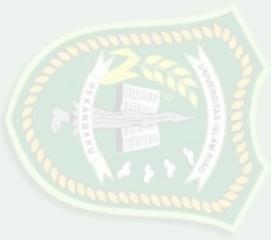
d. Hubungan interpersonal.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Sementara menurut **Hasibuan (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang mendukung.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.





### 2.3 Respon Karyawan yang Tidak Merasa Puas

Menurut **Robbins (2015)** ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, yaitu:

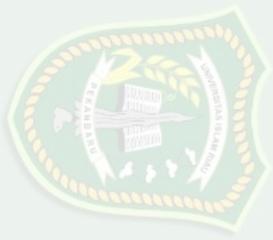
- a. Keluar (exit): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- b. Aspirasi (voice): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas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

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



#### 2.4 Indikator dalam Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Menurut Luthans, (Susanti dan Haryani, 2020) terdapat lima indikator dalam mengukur kepuasan kerja seorang karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

##### a. Pekerjaan Itu Sendiri

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan supaya menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, atau umpan balik tentang betapa baik mereka bekerja. Karakteristik tersebut membuat kerja agar menantang. Pekerjaan yang kurang menantang memberikan efek kebosanan, akan tetapi banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi serta perasaan gagal.

##### b. Pembayara Upah

Karyawan menginginkan sistem upah/gaji hingga kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan hingga segaris dengan apa menjadi pengharapannya. Apabila gaji dilihat dengan adil yang didasarkan pada suatu tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta standar pengupahan komunitas kemungkinan besar bisa menghasilkan kepuasan.

##### c. Pengawasan

Seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk untuk melaksanakan kerja. Contohnya: karyawan akan cenderung

merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta mengawasi kinerja karyawan secara berkala demi hasil produktivitas yang maksimal.

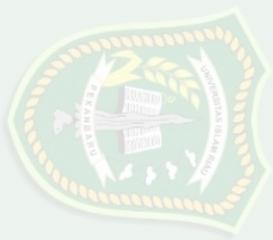
d. Rekan Kerja

Sesama teman saling membantu atau senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap orang akan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar pegawai.

Menurut **Luthans (2014)** ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.



b. *Atasan (Supervisor)*

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

c. *Teman Sekerja (Worker)*

Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. *Promosi (Promotion)*

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

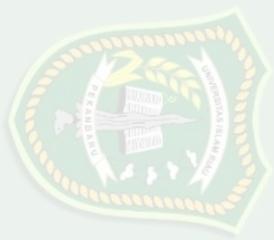
e. *Gaji / Upah (Pay)*

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

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

No	Judul Penelitian (Peneliti dan Tahun)	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjung Pinang (Susanti dan Haryani, 2020)	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa keseluruhan karyawan Tomo Japanese menyatakan kepuasan kerja yang tidak memuaskan ditinjau dari indikator pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja serta tingkat kepuasan kerja karyawan



No	Judul Penelitian (Peneliti dan Tahun)	Analisis Data	Hasil Penelitian
			berada pada rentang skala 2.397 dengan persentase 39,94% maka tingkat kepuasan kerja karyawan Tomo Japanese Restaurant berada pada kategori tidak memuaskan.
2	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Werdhi Guna Food di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem. (Arimbawa dkk, 2015)	Analisis Deskriptif	Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Werdhi Guna Food termasuk dalam kategori cukup puas. Pernyataan responden terhadap keenam faktor dapat digabung sebagai berikut : gaji dan kompensasi yang di terima oleh karyawan tergolong cukup puas, kepuasan terhadap sikap atasan tergolong cukup puas, interaksi sosial dalam pekerjaan tergolong puas, kepuasan terhadap kondisi kerja tergolong puas, kepuasan terhadap pemberian penghargaan tergolong cukup puas, dan kepuasan terhadap rasa aman dalam bekerja tergolong cukup puas.
3	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari. (Pradnyana dkk, 2013)	Analisis Deskriptif	Tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Padma Sari termasuk dalam kategori Cukup Puas untuk karyawan yang bekerja selama kurang dari tiga tahun dan lebih dari tiga tahun, dengan pencapaian skor yakni untuk karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun sebesar 64,35%. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun pencapaian skornya sebesar 62,63%. Hal ini menunjukan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Padma Sari sudah cukup baik. Terlihat



No	Judul Penelitian (Peneliti dan Tahun)	Analisis Data	Hasil Penelitian
			dari pencapaian skor yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada karyawannya.
4	Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung – Bekasi. <b>(Imanda dkk, 2018)</b>	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak atas variabel kompensasi masuk dalam kategori sangat puas dan pada diagram kartesius variabel ini masuk ke dalam kuadran B (pertahankan prestasi). Tingkat kepuasan kerja karyawan atas variabel pengawasan masuk dalam kategori puas. Pada diagram kartesius variabel ini terletak pada kuadran B (pertahankan prestasi). Ada salah satu dari indikator dari variabel pengawasan kerja yang masuk dalam kuadran A (Prioritas Utama), yaitu sistem pengawasan menggunakan alat bantu. Tingkat kepuasan kerja karyawan atas variabel pekerjaan itu sendiri masuk dalam kategori puas.

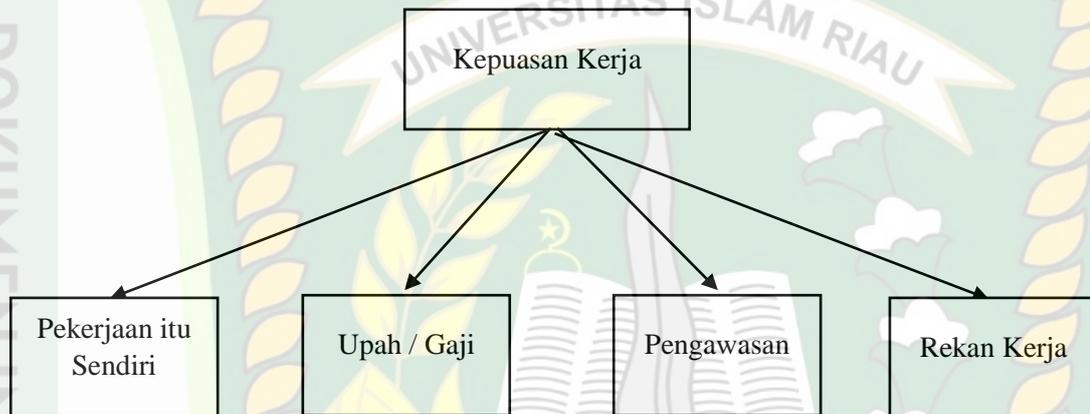
Sumber : Olahan Jurnal

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang telah dijelaskan, maka kerangka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



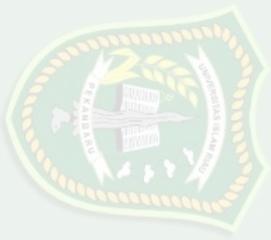
Sumber : Luthans, (Susanti dan Haryani, 2020)

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Tingkat kepuasan kerja termasuk baik dan sangat baik yang diselesaikan karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru.”

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada usaha Bakso dan Miso Populer, yang beralamatkan di Jalan Bintara No 14C, kota tinggi, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28155. Dimulai dari bulan Maret sampai Juni 2022

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer yang berjumlah 31 orang.

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan teknik *sampel jenuh/sesnsu* adalah teknik penentuan sampel yang jumlah populasinya relatif kecil, Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

#### 3.3 Operasional Variabel

Berikut adalah konsep operasional dan indikator mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan sesuai dengan dimensi – dimensi yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Kepuasan Kerja**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut. (Robbins, 2015)	Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan</li> <li>2. Pekerjaan yang menantang</li> <li>3. Pekerjaan yang membosankan</li> <li>4. Pekerjaan yang membuat frustrasi</li> </ol>	Interval
2		Pembayaran upah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian gaji / upah yang adil</li> <li>2. Gaji / upah yang diterima sesuai dengan standar yang ditetapkan</li> <li>3. Gaji / upah sesuai dengan keterampilan dan pekerjaan</li> </ol>	Interval
3		Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mendapatkan perilaku yang adil dari pimpinan</li> <li>2. Selalu mendapatkan dukungan dari atasan</li> <li>3. Pengawasan yang berkala dalam meningkatkan produktivitas kerja</li> </ol>	Interval
4		Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekan kerja saling berinteraksi dengan baik dalam bekerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja menyenangkan</li> <li>3. Adanya kerja sama tim yang solid antar karyawan</li> </ol>	Interval

Sumber : Luthans, (Susanti dan Haryani, 2020)

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data primer adalah data yang penulis kumpulkan dan diolah dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (kuisisioner) terhadap responden yang dijadikan sampel.
- 2) Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini. Seperti perkembangan jumlah penjualan, besarnya permintaan konsumen, struktur organisasi perusahaan dan sejarah perusahaan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang harus dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkan kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indicator penelitian yaitu mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan. Setiap jawaban disajikan dalam bentuk skala likert yang disesuaikan dengan pertanyaan, artinya diberikan kepada responden untuk menjawabnya.
- b. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang mengenai tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja pada usaha Bakso dan miso populer di Pekanbaru.

### 3.6 Uji Kualitas Data



Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas menurut **Ghozali (2013)** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.

b. Uji Reliabilitas



**Ghozali (2013)** mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai alpha cronbach's  $> 0,60$ . Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisioner.

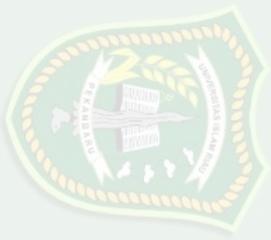
Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian". Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Sugiyono (2013) menjelaskan: "Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Hasil penelitian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala likert sering digunakan untuk angket yang mengungkap sikap dan pendapat seseorang terhadap suatu fenomena. Pemberian skor terhadap masing-masing butir pernyataan adalah



- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban cukup setuju
- d. Skor 2 untuk jawaban kurang setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban tidak setuju.

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada usaha Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru. Skor jawaban dari konsumen dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2007:86).

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.2**  
**Interval Rata - Rata**

InterInterval Rata Rata	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat Setuju
3.40 – 4.19	Setuju
2.60 – 3.39	Cukup Setuju
1.80 – 2.59	Tidak Setuju
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono, (2008:86)

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Jenis bakso saat tahun 1980 masih tergolong biasa dan tidak bermacam-macam, seperti bakso halus, bakso urat, tahu goreng, tahu rebus, siomay, gorengan pangsit, serta mie kuning atau bihun.

Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru merupakan pioner bakso di kota Pekanbaru. Terdapat banyak lagi jenis bakso yang disediakan, seperti bakso keju, bakso hati, bakso seafood, bakso jamur, bakso bakar bahkan terdapat juga bakso coklat dan bakso durian. Uniknya berbagai jenis bakso inilah yang menjadikan Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru dikenal sampai saat ini. Setelah melakukan banyak percobaan memang sempat jatuh bangun. Tetapi, karna banyaknya dukungan dari istri, anak-anak, serta restu keluarganya, tetap semangat untuk menciptakn kreasinya yaitu membuat bakso yang berkualitas, berkat dari semangat usahanya.

#### 4.2 Visi dan Misi

1. Visi perusahaan ini adalah :

Menjadi Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru terbesar di seluruh Indonesia dengan kualitas terbaik dan terpercaya.

2. Misi perusahaan adalah :

- a. Menjadi perusahaan yang menghasilkan kualitas terbaik dan siap bersaing.

- b. Membuat produk yang selalu bervariasi secara berkala, supaya konsumen tidak bosan dan selalu datang untuk mencicipi varian baru yang disediakan.
- c. Perusahaan menggunakan bahan-bahan dasar dengan kualitas terbaik untuk bakso terbaik.
- d. Selalu mengikuti perkembangan zaman untuk setiap usaha dan menyesuaikan dengan keinginan pasar.

### 4.3 Struktur Organisasi

Organisasi adalah salah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja dalam usaha maupun perseroan terbatas atau dalam bentuk lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kelancaran kegiatan perusahaan.

Dalam menjalankan suatu kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan tentunya diperlukan individu yang memegang suatu jabatan dengan tugas, wewenang serta tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan. Peran struktur organisasi menjadi sangat penting karena merupakan gambaran mengenai hubungan kerja dari setiap karyawan yang menggerakkan setiap kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

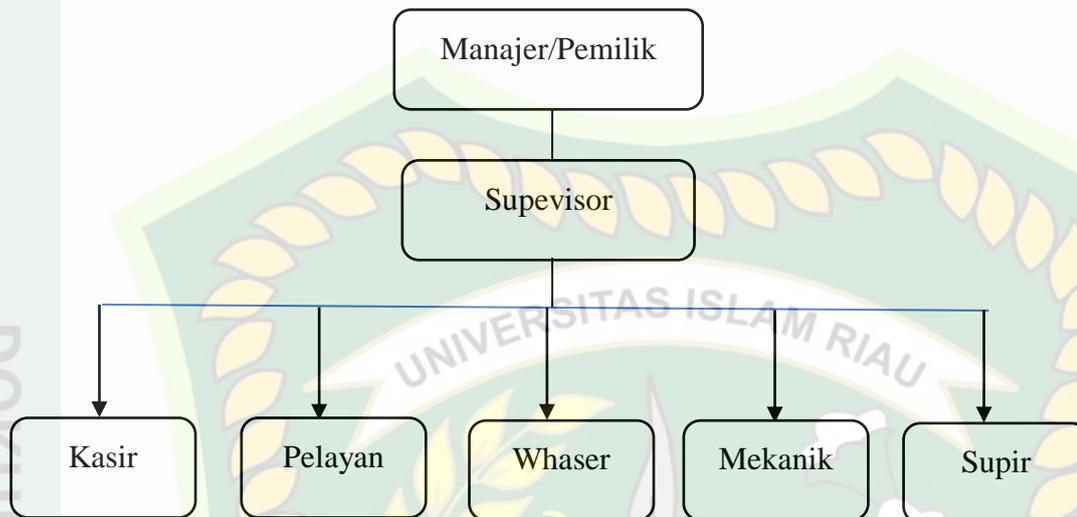
**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Sumber : *Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru 2022*

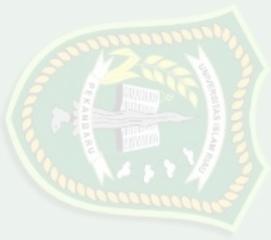
**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru**

#### 4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

##### 1. Manajer

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab manajer pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Mempertahankan setiap staff dengan melakukan perekrutan untuk memilih dan memberikan pelatihan kepada karyawan serta membangun komunikasi dan lingkungan kerja yang nyaman.
- b. Melakukan evaluasi terhadap kinerja dari setiap karyawan dengan melakukan komunikasi, perencanaan, monitoring serta menilai hasil pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Menetapkan tujuan yang strategis dengan mengumpulkan semua bidang yang bersangkutan seperti keuangan, pelayanan dan informasi.



## 2. Supervisor

Berikut adalah tugas dan tanggung Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target bisnis.
- b. Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standar untuk semua kegiatan operasional bisnis.
- c. Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan pelanggan secara tepat waktu.
- d. Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kinerja.
- e. Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf.
- f. Membantu mengembangkan anggaran operasional dan modal.
- g. Memantau dan mengendalikan pengeluaran sesuai anggaran yang dialokasikan.

## 3. Kasir

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab kasir di Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan sarana administrasi dan kebutuhan dana
- b. Merencanakan dan mengendalikan arus kas
- c. Menyediakan fasilitas kebutuhan SDM sesuai hak
- d. Mengusulkan prioritas pembayaran
- e. Mencari alternatif pola pembayaran
- f. Mengatur administrasi perkantoran

- g. Kelancaran arus kas, pembayaran sumber daya
- h. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- i. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan
- j. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
- k. Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan

#### 4. Pelayan

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab pelayan di Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pelayanan kepada konsumen
- b. Menawarkan menu dan menerima pesanan dari konsumen serta mengantar pesanan ke meja
- c. Melakukan clean up (pembersihan meja)

#### 5. Whaser

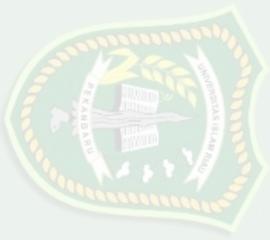
Berikut adalah tugas dan tanggung jawab whaser di Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

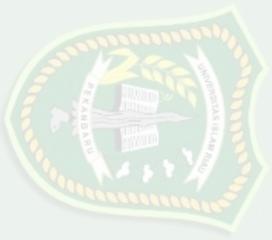
- a. Membersihkan peralatan makan dan ruangan

#### 6. Mekanik

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab kasir di Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Menjaga serta melakukan perawatan terhadap peralatan produksi





## 7. Supir

Berikut adalah tugas dan tanggung jawab supir di Bakso dan Miso

Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pengantaran bahan baku bakso ke cabang – cabang.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Hasil karakteristik responden disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan umur, jenis kelamin dan pekerjaan. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - Laki	20	64,5
2	Perempuan	11	35,5
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

**Sumber Data Olahan 2021**

Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas karyawan Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 20 orang atau 64,5%. Hal ini menjelaskan bahwa Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru membutuhkan karyawan dengan kemampuan yang kuat seperti daya tahan tubuh dan tenaga serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<25 Tahun	9	29
2	26 – 30 Tahun	16	51,6
3	31 – 35 Tahun	4	12,9
4	>36 Tahun	2	6,5
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

**Sumber Data Olahan 2021**

Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru berusia antara 26 – 30 tahun yang berjumlah 16 orang atau 51,6%. Hal ini menjelaskan mayoritas Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru,

memerlukan karyawan dengan usia muda yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga pelaksanaan pekerjaan semakin cepat terselesaikan.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	<1 Tahun	1	3,2
2	1 – 2 Tahun	10	32,3
3	3 – 4 Tahun	14	45,2
4	>5 Tahun	6	19,4
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

**Sumber Data Olahan 2021**

Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas mayoritas karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru memiliki masa kerja antara 3 – 4 tahun yang berjumlah 14 orang atau 45,2%. Hal ini menjelaskan bahwa Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru, memerlukan karyawan – karyawan dengan pengalaman yang baik dalam bekerja, sehingga hal ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	27	87
2	Diploma	2	6,5
3	Sarjana	2	6,5
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

**Sumber Data Olahan 2021**

Tabel diatas menjelaskan bahwa mayoritas karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 27 orang atau 87%. Hal ini menjelaskan bahwa Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru memiliki standar pendidikan tersendiri untuk menerima



setiap karyawan dengan syarat minimal memiliki pendidikan SMA/SMK karena sudah dianggap memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian :

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

No	Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	Cut Off	Keterangan
1	Pekerjaan Itu Sendiri	Item – 1	0.547	0.30	Valid
2		Item – 2	0.785	0.30	Valid
3		Item – 3	0.612	0.30	Valid
4		Item – 4	0.703	0.30	Valid
5	Pembayaran Upah	Item – 1	0.558	0.30	Valid
6		Item – 2	0.718	0.30	Valid
7		Item – 3	0.614	0.30	Valid
8	Pengawasan	Item – 1	0.696	0.30	Valid
9		Item – 2	0.480	0.30	Valid
10		Item – 3	0.662	0.30	Valid
11	Rekan Kerja	Item – 1	0.559	0.30	Valid
12		Item – 2	0.719	0.30	Valid
13		Item – 3	0.627	0.30	Valid

#### Sumber Data Olahan SPSS 23

Hasil uji validitas menjelaskan bahwa nilai r hitung yang dihasilkan masing – masing pernyataan lebih besar dari 0,30, maka dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Sementara tabel berikut adalah hasil uji reliabilitas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian :

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas Data Penelitian**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0.914	13	Reliabel

**Sumber Data Olahan SPSS 23**

Hasil uji reliabilitas menjelaskan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan data memiliki reliabilitas.

### 5.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

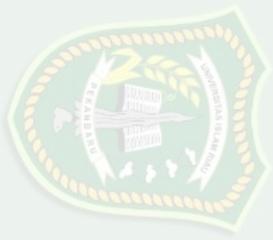
Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

#### 5.3.1 Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dari pekerjaan seperti kondisi pekerjaan yang merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang didalam bekerja. Tabel berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator dari dimensi pekerjaan itu sendiri :

##### 1. Pekerjaan Sesuai dengan Kemampuan dan Keterampilan

Untuk mendapatkan kepuasan, tentunya seseorang memiliki keinginan untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat membantu proses pelaksanaan pekerjaan dengan baik sesuai



dengan harapan perusahaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Hasil Tanggapan Mengenai Saya Merasa Pekerjaan Saat Ini Sesuai Dengan Kemampuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	12	38,7	60	4,32	Sangat Baik
2	Setuju	4	17	54,8	68		
3	Cukup Setuju	3	2	6,5	6		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	<b>134</b>			

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 12 orang dengan persentase 38,7% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 17 orang dengan persentase 54,8% memberikan jawaban setuju. Sementara 2 orang responden dengan persentase 6,5% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan tentunya akan berdampak baik didalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga kepuasan dalam bekerja akan mengalami peningkatan.

## 2. Pekerjaan yang Menantang

Pencapaian kepuasan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi adanya tantang pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan, pekerjaan yang menantang tentunya akan memberikan kepuasan kepada seseorang apabila pekerjaan

tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan yang menantang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menyukai Pekerjaan Yang Menantang Untuk Meningkatkan Rasa Puas Dalam Bekerja**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	10	32,3	50	4,06	Baik
2	Setuju	4	13	41,9	52		
3	Cukup Setuju	3	8	25,8	24		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	<b>126</b>			

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 10 orang dengan persentase 32,3% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 13 orang dengan persentase 41,9% memberikan jawaban setuju. Sementara 8 orang responden dengan persentase 25,8% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan karyawan sangat menyukai pekerjaan yang menantang sehingga hal ini akan mendorong semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. tercapainya tujuan yang ditetapkan maka dapat memberikan kepuasan yang ada didalam diri karyawan.

### 3. Pekerjaan yang Membosankan

Pekerjaan yang membosankan atau monoton juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja, karena harus menghadapi pekerjaan

yang sama setiap waktunya tanpa adanya tantangan yang mendorong karyawan bersemangat didalam bekerja. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pekerjaan yang membosankan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.9**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Kurang Menyukai Pekerjaan Yang Dapat Menimbulkan Rasa Bosan**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	14	45,2	70	4,32	Sangat Baik
2	Setuju	4	13	41,9	52		
3	Cukup Setuju	3	4	12,9	12		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	<b>134</b>			

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 14 orang dengan persentase 45,2% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 13 orang dengan persentase 41,9% memberikan jawaban setuju. Sementara 4 orang responden dengan persentase 12,9% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja karyawan tidak menyukai pekerjaan yang dapat membuat rasa bosan dalam bekerja. Karena pekerjaan yang membosankan dapat menurunkan semangat dan kepuasan dalam bekerja.

**4. Pekerjaan yang Membuat Frustrasi**

Pekerjaan yang dapat membuat frustrasi juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Berikut adalah hasil tanggapan

responden mengenai indikator pekerjaan yang membuat frustrasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.10**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Kurang Menyukai Pekerjaan Yang Dapat Menimbulkan Rasa Frustrasi Dalam Mengerjakannya**

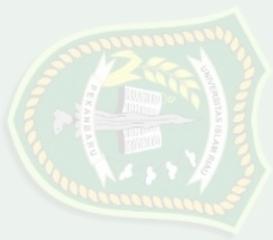
No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	8	25,8	40	4,03	Baik
2	Setuju	4	16	51,6	64		
3	Cukup Setuju	3	7	22,6	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>125</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 8 orang dengan persentase 25,8% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 16 orang dengan persentase 51,6% memberikan jawaban setuju. Sementara 7 orang responden dengan persentase 22,6% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa frustrasi dapat memberikan dampak buruk terhadap rasa puas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan secara keseluruhan dari hasil tanggapan responden :

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

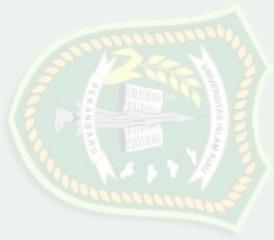


**Tabel 5.11**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri**

No	Pernyataan	Frek	Klasifikasi Jawaban					T	Rata - Rata	Kat
			S	S	C	T	ST			
			5	4	3	2	1			
1	Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.	Frek	12	17	2	0	0	31	4,32	Sangat Baik
		Skor	60	68	6	0	0	134		
2	Saya menyukai pekerjaan yang menantang untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja	Frek	10	13	8	0	0	31	4,06	Baik
		Skor	50	52	24	0	0	126		
3	Saya kurang menyukai pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa bosan	Frek	14	13	4	0	0	31	4,32	Sangat Baik
		Skor	70	52	12	0	0	134		
4	Saya kurang menyukai pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa frustrasi dalam mengerjakannya	Frek	8	16	7	0	0	31	4,03	Baik
		Skor	40	64	21	0	0	125		
Persentase			44	59	21	0	0	124	4,19	Baik
			35	48	17	0	0	100		

**Sumber Data Olahan 2022**

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden dari penyebaran kuisioner mengenai dimensi pekerjaan itu sendiri secara rata – rata dalam katagori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,19, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 tanggapan (35%), responden yang menjawab setuju berjumlah 59 tanggapan (48%), responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 tanggapan (17%), responden yang menjawab tidak



setuju berjumlah 0 tanggapan (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%).

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, selain itu karyawan juga menyukai pekerjaan yang menantang agar tidak bosan dan frustrasi selama bekerja.

### 5.3.2 Pembayaran Upah

Karyawan menginginkan sistem upah/gaji hingga kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan hingga segaris dengan apa menjadi pengharapannya. Apabila gaji dilihat dengan adil yang didasarkan pada suatu tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta standar pengupahan komunitas kemungkinan besar bisa menghasilkan kepuasan. Tabel berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator dari dimensi pembayaran upah :

#### 1. Pemberian Gaji / Upah yang Adil

Pemberian gaji/upah harus dilakukan secara adil, agar karyawan puas terhadap balasan atas pekerjaan yang diselesaikan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang adil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.12**

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Yang Adil Sesuai Dengan Jabatan Di Perusahaan**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	9	29,0	45	4,13	Baik
2	Setuju	4	17	54,8	68		
3	Cukup Setuju	3	5	16,1	15		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>128</b>		

#### Sumber Data Olahan 2022

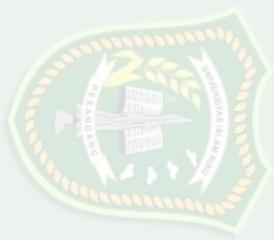
Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 9 orang dengan persentase 29% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 17 orang dengan persentase 54,8% memberikan jawaban setuju. Sementara 5 orang responden dengan persentase 16,1% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan pemberian gaji yang sesuai dengan jabatan kerja tentunya hal ini diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

#### 2. Gaji / Upah yang di Terima Sesuai dengan Standar yang di Tetapkan

Dalam memberikan gaji/upah harus sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti upah minimum yang ditetapkan sesuai dengan regional dan pemerintah. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang diterima sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin Dengan Gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	8	25,8	40	3,97	Baik
2	Setuju	4	14	45,2	56		
3	Cukup Setuju	3	9	29,0	27		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		



5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>123</b>		

### Sumber Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 8 orang dengan persentase 25,8% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 14 orang dengan persentase 45,2% memberikan jawaban setuju. Sementara 9 orang responden dengan persentase 29% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan yakin dengan standar gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, karena dengan gaji yang sesuai dengan harapan maka hal ini yang akan menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.

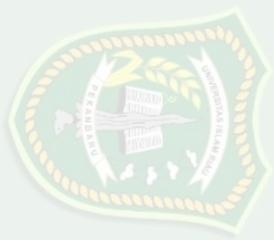
### 3. Gaji / Upah Sesuai dengan Keterampilan dan Pekerjaan

Gaji/upah yang diberikan perusahaan harus disesuaikan dengan pekerjaan, dengan semakin berat pekerjaan maka semakin besar gaji/upah yang akan diberikan perusahaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang adil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.14**

#### Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menerima Gaji Sesuai Dengan Bidang Dan Kemampuan Saya Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	13	41,9	65	4,29	Sangat Baik
2	Setuju	4	14	45,2	56		
3	Cukup Setuju	3	4	12,9	12		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>133</b>		



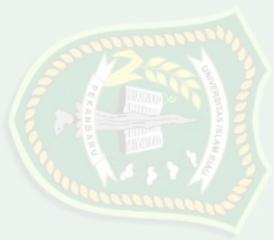
### Sumber Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 13 orang dengan persentase 41,9% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 14 orang dengan persentase 45,2% memberikan jawaban setuju. Sementara 4 orang responden dengan persentase 12,9% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan sudah menerima gaji yang sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja yang dilaksanakan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan secara keseluruhan dari hasil tanggapan responden :

**Tabel 5.15**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pembayaran Upah**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat	
		SS	S	CS	T S	ST S				
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang adil sesuai dengan jabatan di perusahaan	Frek	9	17	5	0	0	31	4,13	Baik
		Skor	45	68	15	0	0	128		
2	Saya yakin dengan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	Frek	8	14	9	0	0	31	3,97	Baik
		Skor	40	56	27	0	0	123		
3	Saya menerima gaji sesuai dengan bidang dan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan	Frek	13	14	4	0	0	31	4,29	Sangat Baik
		Skor	65	56	12	0	0	133		



No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat
		SS	S	CS	T	ST			
		5	4	3	2	1			
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>4,13</b>	<b>Baik</b>
		<b>32,3</b>	<b>48,4</b>	<b>19,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38,4</b>		

#### Sumber Data Olahan 2022

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden dari penyebaran kuisioner mengenai dimensi pekerjaan itu sendiri secara rata – rata dalam katagori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,13, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 tanggapan (32,3%), responden yang menjawab setuju berjumlah 45 tanggapan (48,4%), responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 tanggapan (19,4%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%).

Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan sudah setuju dengan gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, selain itu karyawan juga mendapatkan gaji berdasarkan jabatan dan bidang pekerjaannya di perusahaan. Dengan adanya pembayaran gaji yang sesuai maka hal ini yang akan menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

#### 5.3.3 Pengawasan

Seseorang yang selalu memberikan perintah atau petunjuk untuk melaksanakan kerja. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas apabila mendapatkan perilaku adil dan dukungan dari atasan serta mengawasi kinerja karyawan secara berkala demi hasil produktivitas yang maksimal. Dengan



semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan maka hal ini diharapkan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

### 1. Mendapatkan Perilaku yang Adil dari Pimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja diantaranya karyawan mendapatkan perilaku yang adil dari pimpinan dan atasan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang adil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.16**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Merasa Pimpinan Sudah Bersikap Adil Dalam Memberikan Beban Kerja Kepada Setiap Karyawannya**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	8	25,8	40	4,00	Baik
2	Setuju	4	15	48,4	60		
3	Cukup Setuju	3	8	25,8	24		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>124</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 8 orang dengan persentase 25,8% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 15 orang dengan persentase 48,4% memberikan jawaban setuju. Sementara 8 orang responden dengan persentase 25,8% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa pimpinan sudah memberikan sikap yang adil kepada

setiap karyawan seperti memberikan beban kerja dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

## 2. Selalu Mendapatkan Dukungan dari Atasan

Dalam bekerja dukungan dari atasan menjadi faktor yang sangat penting didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya dukungan maka karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang adil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.17**

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Selalu Mendapatkan Dukungan Dari Pimpinan Untuk Selalu Bekerja Dengan Baik Dalam Membantu Perusahaan Mencapai Target Yang Ditetapkan**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	11	35,5	55	4,26	Sangat Baik
2	Setuju	4	17	54,8	68		
3	Cukup Setuju	3	3	9,7	9		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>132</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 11 orang dengan persentase 35,5% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 17 orang dengan persentase 54,8% memberikan jawaban setuju. Sementara 3 orang responden dengan persentase 9,7% memberikan jawaban cukup setuju.

Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil



ini menjelaskan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan kepada setiap karyawan didalam bekerja, sehingga hal ini dapat menumbuhkan semangat dan kepuasan kerja yang lebih baik.

### 3. Pengawasan yang Berkala dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dapat memberikan tekanan bagi karyawan sehingga karyawan tidak merasa nyaman yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta pencapaian produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai indikator pemerian gaji / upah yang adil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.18**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin Dengan Adanya Pengawasan Yang Dilakukan Secara Berkala Dapat Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	10	32,3	50	4,10	Baik
2	Setuju	4	14	45,2	56		
3	Cukup Setuju	3	7	22,6	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>127</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 10 orang dengan persentase 32,3% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 14 orang dengan persentase 45,2% memberikan jawaban setuju. Sementara 7 orang responden dengan persentase 22,6% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil

ini menjelaskan bahwa bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah maksimal, terutama didalam upaya meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan secara keseluruhan dari hasil tanggapan responden :

**Tabel 5.19**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Pengawasan**

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					T	Rata - Rata	Kat
			SS	S	CS	T S	ST S			
			5	4	3	2	1			
1	Saya merasa pimpinan sudah bersikap adil dalam memberikan beban kerja kepada setiap karyawannya	Fre k	8	15	8	0	0	31	4,00	Baik
		Sko r	40	60	24	0	0	124		
2	Saya selalu mendapatkan dukungan dari pimpinan untuk selalu bekerja dengan baik dalam membantu perusahaan mencapai target yang ditetapkan	Fre k	11	17	3	0	0	31	4,26	Sangat Baik
		Sko r	55	68	9	0	0	132		
3	Saya yakin dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan	Fre k	10	14	7	0	0	31	4,10	Baik
		Sko r	50	56	21	0	0	127		
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>4,12</b>	<b>Baik</b>
			<b>31,</b>	<b>49,</b>	<b>19,</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>		
			<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		

Sumber Data Olahan 2022

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden dari penyebaran kuisisioner mengenai dimensi pekerjaan itu sendiri secara rata – rata dalam

katagori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,12, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 tanggapan (31,2%), responden yang menjawab setuju berjumlah 46 tanggapan (49,5%), responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 tanggapan (19,4%), responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%).

Hasil ini menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik, terutama didalam memberikan beban kerja yang merata dengan karyawan lainnya. Selain itu pimpinan juga selalu memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

#### **5.3.4 Rekan Kerja**

Sesama teman saling membantu atau senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap orang akan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Contohnya: karyawan akan cenderung merasa puas dan nyaman berada dalam suatu lingkungan kerja yang baik, seperti membina hubungan baik antar pegawai.

##### **1. Rekan Kerja Saling Berinteraksi dengan Baik dalam Bekerja**

Adanya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka dari itu rekan kerja harus saling berinteraksi dengan baik didalam melaksanakan pekerjaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi rekan kerja indikator rekan kerja saling berinteraksi dengan baik dalam bekerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.20**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Menyukai Rekan Kerja Yang Dapat Saling Berinteraksi Dengan Baik Dalam Bekerja**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	7	22,6	35	3,94	Baik
2	Setuju	4	15	48,4	60		
3	Cukup Setuju	3	9	29,0	27		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	<b>122</b>			

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 7 orang dengan persentase 22,6% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 15 orang dengan persentase 48,4% memberikan jawaban setuju. Sementara 9 orang responden dengan persentase 29% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa rekan kerja yang mampu berinteraksi dengan baik diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

## **2. Hubungan dengan Rekan Kerja Menyenangkan**

Adanya hubungan kerja yang menyenangkan juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan didalam bekerja, maka dari itu pimpinan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan baik antara atasan dengan bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi rekan kerja indikator hubungan dengan rekan kerja menyenangkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.21**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Selalu Berusaha**  
**Membangun Hubungan Kerja Yang Baik Dan Menyenangkan**  
**Dengan Rekan Kerja**

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	8	25,8	40	4,10	Baik
2	Setuju	4	18	58,1	72		
3	Cukup Setuju	3	5	16,1	15		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>127</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 8 orang dengan persentase 25,8% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 18 orang dengan persentase 58,1% memberikan jawaban setuju. Sementara 5 orang responden dengan persentase 16,1% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa setiap karyawan tentunya selalu berusaha membangun hubungan kerja yang baik serta menyenangkan dengan rekan kerja, dengan adanya hubungan kerja yang baik maka hal ini dapat menumbuhkan dampak positif terhadap karyawan terutama dalam menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.

### **3. Adanya Kerja Sama Tim yang Solid antar Karayawan**

Kerja sama yang solid juga dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, karena kerja sama yang solid diharapkan dapat

mempengaruhi pencapaian kinerja sehingga karyawan dapat puas atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi rekan kerja indikator adanya kerja sama tim yang solid antar karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.22**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Saya Yakin Dengan Adanya Kerja Sama Yang Solid Antar Rekan Kerja Dapat Mempengaruhi Kepuasan Karyawan Dalam Bekerja**

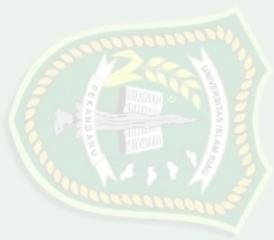
No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	12	38,7	60	4,26	Sangat Baik
2	Setuju	4	15	48,4	60		
3	Cukup Setuju	3	4	12,9	12		
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0		
<b>Total</b>			<b>31</b>	<b>100</b>	<b>132</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Berdasarkan tabel diatas dari 31 orang responden terdapat 12 orang dengan persentase 38,7% memberikan jawaban sangat setuju. Selain itu terdapat 15 orang dengan persentase 48,4% memberikan jawaban setuju. Sementara 4 orang responden dengan persentase 12,9% memberikan jawaban cukup setuju. Sedangkan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban tidak setuju dan 0 orang dengan persentase 0% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa kerja sama yang solid antara karyawan tentunya akan mempengaruhi rasa puas karyawan dalam bekerja sehingga tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan secara keseluruhan dari hasil tanggapan responden :

**ISLAM RIAU**

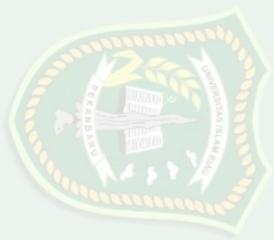


**Tabel 5.23**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Dimensi Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					T	Rata - Rata	Kat	
		SS	S	CS	T	ST				
		5	4	3	2	1				
1	Saya menyukai rekan kerja yang dapat saling berinteraksi dengan baik dalam bekerja	Frek	9	15	7	0	0	31	4,06	Baik
		Sko r	45	60	21	0	0	126		
2	Saya selalu berusaha membangun hubungan kerja yang baik dan menyenangkan dengan rekan kerja	Frek	8	18	5	0	0	31	4,10	Baik
		Sko r	40	72	15	0	0	127		
3	Saya yakin dengan adanya kerja sama yang solid antar rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja	Frek	12	15	4	0	0	31	4,26	Sangat Baik
		Sko r	60	60	12	0	0	132		
<b>Jumlah</b>			<b>29</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>93</b>	<b>4,14</b>	<b>Baik</b>
			<b>31,2</b>	<b>51,6</b>	<b>17,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>385</b>		

**Sumber Data Olahan 2022**

Tabel diatas menjelaskan tanggapan responden dari penyebaran kuisisioner mengenai dimensi pekerjaan itu sendiri secara rata – rata dalam katagori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,14, dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 tanggapan (31,2%), responden yang menjawab setuju berjumlah 48 tanggapan (51,6%), responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 tanggapan (17,2%), responden yang menjawab tidak



setuju berjumlah 0 tanggapan (0%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 tanggapan (0%).

Hasil ini menjelaskan bahwa rekan kerja sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, rekan kerja yang mampu berinteraksi dengan baik serta mampu membangun hubungan kerja yang maksimal maka hal ini yang akan berpengaruh terhadap kepuasan sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

#### 5.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dimana Secara rata – rata mengenai kepuasan kerja karyawan di Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.24**  
**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakso Dan Miso Populer Di Pekanbaru**

No	Dimensi	Rata - Rata	Keterangan
1	Pekerjaan Itu Sendiri	4,19	Baik
2	Pembayaran Upah	4,13	Baik
3	Pengawasan	4,12	Baik
4	Rekan Kerja	4,14	Baik
<b>Total Rata -Rata</b>		<b>4,15</b>	<b>Baik</b>

**Sumber Data : Olahan 2022**

Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru dalam katagori baik dengan nilai rata – rata sebesar 4,15. Hal ini menjelaskan bahwa sebuah perusahaan tentunya tingkat kepuasan setiap karyawan itu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan berbagai faktor dan aspek-aspek yang mempengaruhi mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan setiap kinerja yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan secara psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

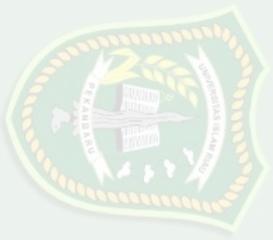


pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan agar selalu termotivasi untuk selalu menumbuhkan perasaan senang dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Karyawan yang kurang puas dalam bekerja cenderung menghindari setiap tugas dan tanggung jawabnya yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan dari perusahaan dan akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa.

Karyawan yang kurang puas dalam bekerja cenderung menghindari setiap tugas dan tanggung jawabnya yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan dari perusahaan dan akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam



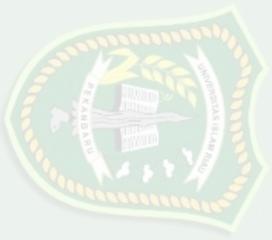
pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan – kebutuhan dasar (**Robbins & Judge, 2015**).

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru dalam katagori baik. Hal ini menjelaskan bahwa sebuah perusahaan tentunya tingkat kepuasan setiap karyawan itu berbeda-beda, sementara hasil berdasarkan dimensi adalah sebagai berikut :

1. Dimensi pekerjaan itu sendiri dalam katagori baik. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sudah merasa memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, selain itu kwaryawan juga menyukai pekerjaan yang menantang agar tidak bosan dan frustasi selama bekerja.
2. Dimensi pembayaran upah dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan sudah baik dengan gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, selain itu karyawan juga mendapatkan gaji berdasarkan jabatan dan bidang pekerjaannya di perusahaan. Dengan adanya pembayaran gaji yang sesuai maka hal ini yang akan menumbuhkan rasa puas karyawan dalam bekerja
3. Dimensi pengawasan dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik, terutama didalam memberikan beban kerja yang merata dengan karyawan lainnya. Selain itu pimpinan juga selalu memberikan dukungan kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.



4. Dimensi rekan kerja dalam katagori baik. Hasil ini menjelaskan bahwa rekan kerja sangat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, rekan kerja yang mampu berinteraksi dengan baik serta mampu membangun hubungan kerja yang maksimal maka hal ini yang akan berpengaruh terhadap kepuasan sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan.

### 6.2 Saran

Sesuai dengan hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada pemilik pada Bakso dan Miso Populer diharapkan dapat memberikan tambahan bonus atas pencapaian karyawan dalam meningkatkan omset usaha, sehingga hal ini dapat menumbuhkan rasa puas dan semangat kerja karyawan.
2. Kepada karyawan pada Bakso dan Miso Populer disarankan untuk dapat bekerja dengan lebih maksimal, sehingga dapat membantu pencapaian target perusahaan.
3. Bagi Peneliti Disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan analisis data yang lebih baik, serta menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

Arimbawa I. M. Saputra, Handayani M. TH dan Sawitri A. A. A. Wulandari. 2015. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Usaha Werdhi Guna Food di Desa Sibetan Kecamatan Bebandem Kabupaten Karangasem. *E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata Volume 4 Nomor 3 Juli 2015*. ISSN : 2301-6523.

Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko A, Reksohadiprojo. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 16*. Jakarta : Bumi Aksara.

Imanda S. Nurul, Prihatni A. Endang dan Dewi R. Shinta. 2018. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino Cibitung – Bekasi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 4 Nomor 2 Tahun 2018*.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan, 2014. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Luthans Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Andy Offets.

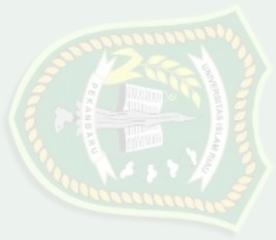
Mangkunegara P. Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

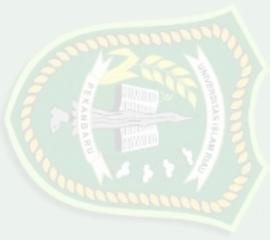
Pradnyana A.A. Wahyu, Handayani M. TH dan Wijayanti P. Udayani. 2013. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari. *E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata Volume 2 Nomor 3 Juli 2013*. ISSN : 2301-6523.

Rivai Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins S. 2015. *Perilaku Organisasi Jilid 1 dan Jilid II, Ahli Bahasa*. Jakarta : Prenhallindo.



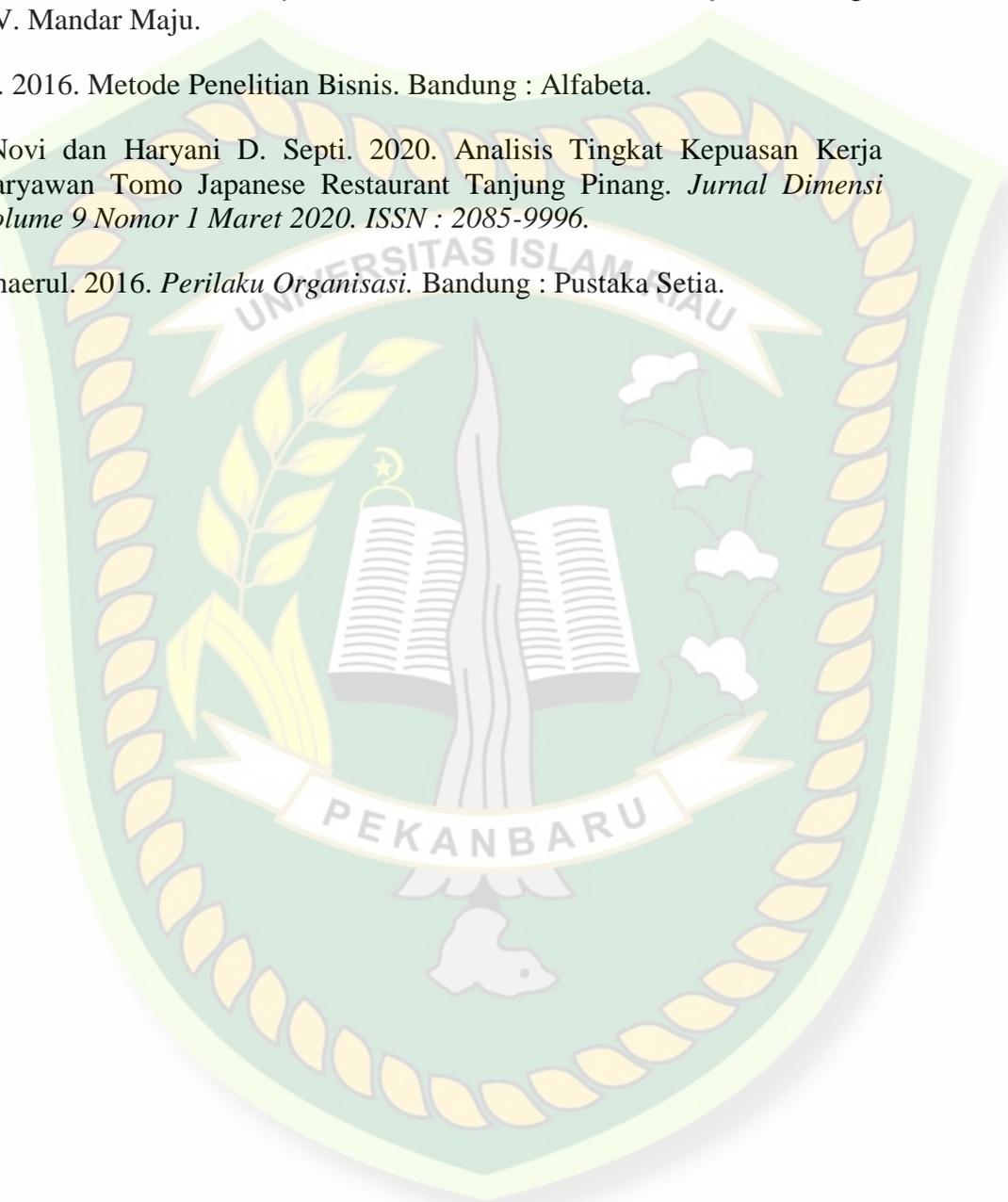


Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Susanti Novi dan Haryani D. Septi. 2020. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjung Pinang. *Jurnal Dimensi Volume 9 Nomor 1 Maret 2020. ISSN : 2085-9996*.

Umam Khaerul. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## LAMPIRAN PENELITIAN

### Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

#### ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAKSO DAN MISO POPULER DI PEKANBARU

##### I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Terima kasih atas waktu dan partisipasi bapak/ibu/sdr/i dalam pengisian kuesioner ini.
2. Berilah tanda ( X ) pada jawaban yang pilih.
3. Mohon mengisi kuesioner ini sesuai dengan/menurut yang bapak/ibu/sdr/i rasakan selama menjadi karyawan di **Bakso dan Miso Populer di Pekanbaru**
4. Bapak/ibu/sdr/i diminta untuk mengisi sesuai jawaban yang tersedia.

##### II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

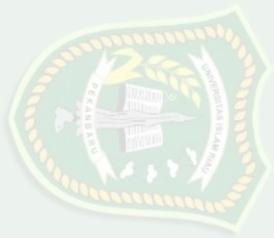
Jenis Kelamin : laki-laki  Perempuan

Umur : .....Tahun

Lama Bekerja : .....Tahun

Pendidikan Terakhir : SD/Tidak Tamat SD  SMP/Sederajat   
 SMA/Sederajat  Diploma   
 Sarjana

# ISLAM RIAU



### III. PERNYATAAN

#### Pekerjaan Itu Sendiri

1. Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	
2. Saya menyukai pekerjaan yang menantang untuk meningkatkan rasa puas dalam bekerja
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	
3. Saya kurang menyukai pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa bosan.
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	
4. Saya kurang menyukai pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa frustrasi dalam mengerjakannya
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	

#### Pembayaran Upah

5. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang adil sesuai dengan jabatan di perusahaan
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	
6. Saya yakin dengan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	
7. Saya menerima gaji sesuai dengan bidang dan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan
 

a. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
b. Baik	d. Tidak Baik	

#### Pengawasan

8. Saya merasa pimpinan sudah bersikap adil dalam memberikan beban kerja kepada setiap karyawannya
 

c. Sangat baik	c. Cukup Baik	d. Sangat Tidak Baik
d. Baik	d. Tidak Baik	





Lampiran 2. Tabulasi Tanggapan

Sampel	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
sampel 1	<25 Tahun	Perempuan	SMA	<1 Tahun
sampel 2	26 - 30 Tahun	Perempuan	S1	3 - 4 Tahun
sampel 3	26 - 30 Tahun	Perempuan	D3	3 - 4 Tahun
sampel 4	<25 Tahun	Perempuan	S1	1 - 2 Tahun
sampel 5	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 6	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	D3	3 - 4 Tahun
sampel 7	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 8	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 9	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 10	<25 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 11	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 12	<25 Tahun	Perempuan	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 13	26 - 30 Tahun	Perempuan	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 14	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 15	31 - 35 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 16	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun
sampel 17	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 18	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun
sampel 19	26 - 30 Tahun	Perempuan	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 20	26 - 30 Tahun	Perempuan	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 21	<25 Tahun	Perempuan	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 22	<25 Tahun	Perempuan	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 23	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 24	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 25	<25 Tahun	Laki-Laki	SMA	3 - 4 Tahun
sampel 26	<25 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun
sampel 27	>36 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun
sampel 28	>36 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun
sampel 29	26 - 30 Tahun	Perempuan	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 30	<25 Tahun	Laki-Laki	SMA	1 - 2 Tahun
sampel 31	26 - 30 Tahun	Laki-Laki	SMA	>5 Tahun

Sampel	Kepuasan Kerja													Total
	Pekerjaan Itu Sendiri				Pembayaran Upah			Pengawasan			Rekan Kerja			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
sampel 2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	56
sampel 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
sampel 4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	54
sampel 5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	50
sampel 6	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	51
sampel 7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	48
sampel 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
sampel 9	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	60
sampel 10	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	57
sampel 11	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	47
sampel 12	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	50
sampel 13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	48
sampel 14	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	43
sampel 15	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	45
sampel 16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	47
sampel 17	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	60
sampel 18	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	54
sampel 19	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	57
sampel 20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	56
sampel 21	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	53
sampel 22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
sampel 23	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	46
sampel 24	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	59
sampel 25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	46
sampel 26	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	58
sampel 27	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	51
sampel 28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
sampel 29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	59
sampel 30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	48
sampel 31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55

Lampiran 3. Hasil Olahan Data  
Uji Kualitas Data

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	49.5806	36.185	.547	.910
p2	49.8387	32.940	.785	.900
p3	49.5806	34.918	.612	.908
p4	49.8710	34.183	.703	.904
p5	49.7742	35.581	.558	.910
p6	49.9355	33.662	.718	.904
p7	49.6129	34.978	.614	.908
p8	49.9032	34.024	.696	.905
p9	49.6452	36.437	.480	.913
p10	49.8065	34.161	.662	.906
p11	49.8387	35.140	.559	.910
p12	49.8065	34.561	.719	.904
p13	49.6452	34.970	.627	.907

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## Analisis Deskriptif

**p1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.5	6.5	6.5
	4.00	17	54.8	54.8	61.3
	5.00	12	38.7	38.7	100.0
Total		31	100.0	100.0	

**p2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	25.8	25.8	25.8
	4.00	13	41.9	41.9	67.7
	5.00	10	32.3	32.3	100.0
Total		31	100.0	100.0	

**p3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.9	12.9	12.9
	4.00	13	41.9	41.9	54.8
	5.00	14	45.2	45.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

**p4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	22.6	22.6	22.6
	4.00	16	51.6	51.6	74.2
	5.00	8	25.8	25.8	100.0
Total		31	100.0	100.0	



p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	16.1	16.1	16.1
4.00	17	54.8	54.8	71.0
5.00	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	29.0	29.0	29.0
4.00	14	45.2	45.2	74.2
5.00	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.9	12.9	12.9
4.00	14	45.2	45.2	58.1
5.00	13	41.9	41.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	25.8	25.8	25.8
4.00	15	48.4	48.4	74.2
5.00	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p9

ISLAM RIAU



	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.7	9.7	9.7
4.00	17	54.8	54.8	64.5
5.00	11	35.5	35.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	22.6	22.6	22.6
4.00	14	45.2	45.2	67.7
5.00	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	22.6	22.6	22.6
4.00	15	48.4	48.4	71.0
5.00	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p12

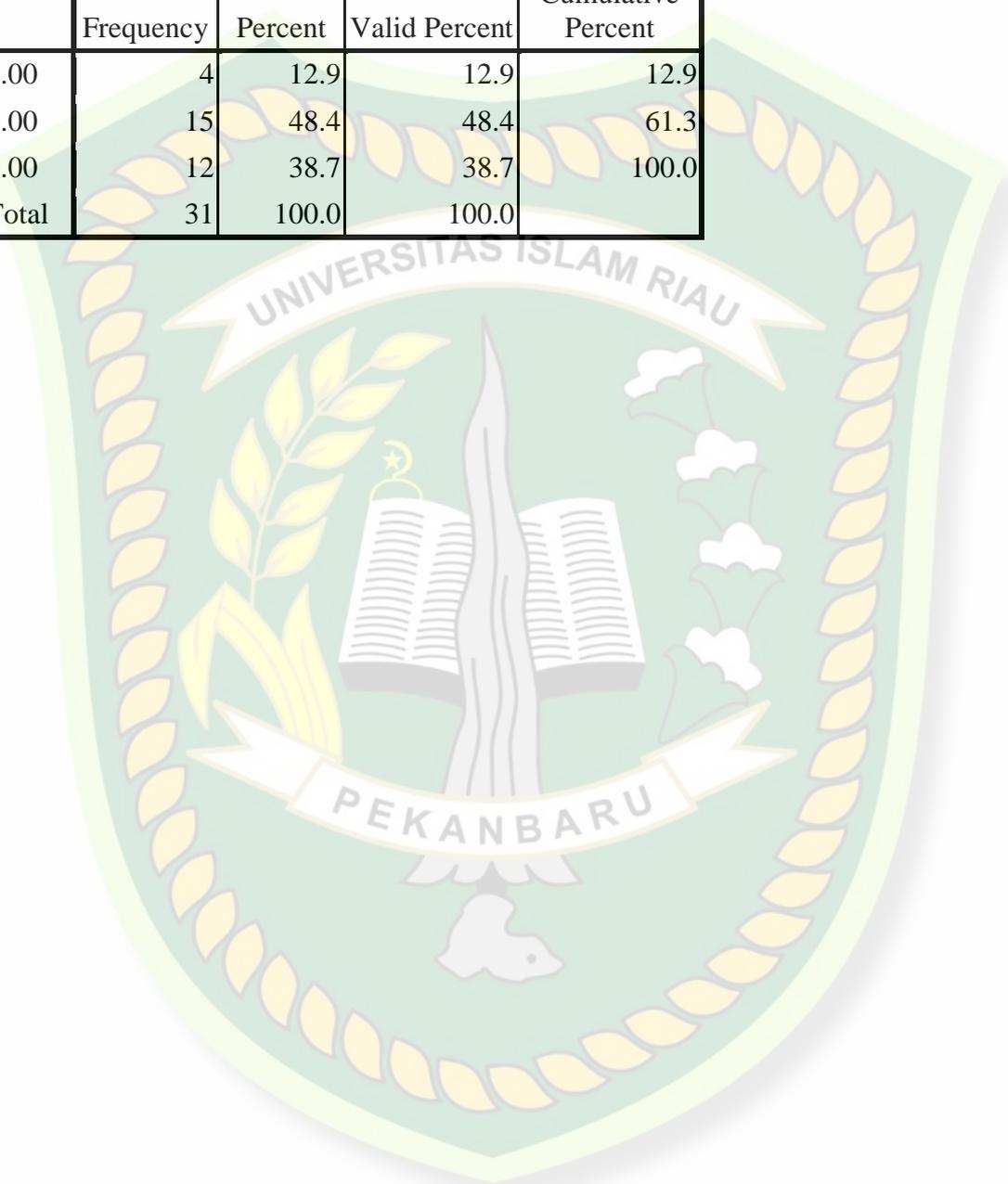
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	16.1	16.1	16.1
4.00	18	58.1	58.1	74.2
5.00	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

p13

# ISLAM RIAU



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12.9	12.9	12.9
	4.00	15	48.4	48.4	61.3
	5.00	12	38.7	38.7	100.0
Total		31	100.0	100.0	



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :**

**PERPUSTAKAAN SOEMAN HS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**