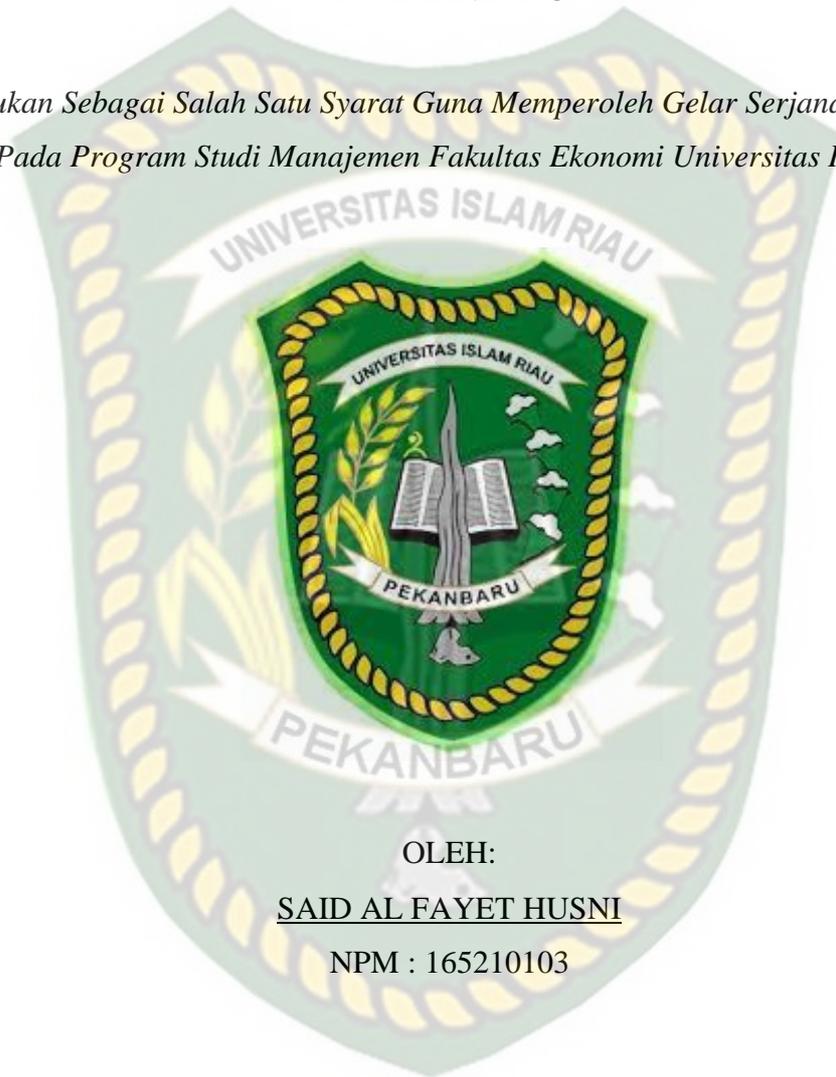


SKRIPSI

ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.RIAU GRAINDO  
DI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi  
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

SAID AL FAYET HUSNI

NPM : 165210103

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU

2020

**ABSTRAK**  
**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU**  
**GRAINDO PEKANBARU**

Oleh

**SAID AL FAYET HUSNI**

**NPM : 165210103**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru yang terletak di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru, provinsi Riau. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penganalisa dan pengelompokkan atau menyusun data sedemikian rupa yang hasil pengukuran variabel yang dioperasionalkan dengan menggunakan angka sehingga dapat diteliti berdasarkan teori-teori yang erat hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Adapun responden dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sample. Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan diperoleh jawaban bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru berada pada kategori baik. Dimana dari bagian responden menilai indikator seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji , kondisi kerja yang mendukung dan dapat meningkatkan efektivitas dan tercapai dan mencapai kepuasan kerja.

**Kata kunci :** kepuasan kerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru”** yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi SH., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr Firdaus AR, SE Msi, Ak., CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si., selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Alm bapak H. Suyadi, SE., M.Si selaku pembimbing pertama dalam penelitian ini telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis
5. Ibu Prof. Dr. Dra Hj. Sri Indrastuti, MM. Selaku pembimbing pengganti yang telah banyak meluangkan waktunya demi kelancaran dan terselesainya skripsi ini.
6. bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta Alm. Ayahanda Said Husin dan Ibunda Kamini yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan

pendidikan dan meraih cita-cita. Terima kasih juga kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi.

8. Seluruh karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga bagi penulis saat peneliti ini. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak dan membutuhkan.



Pekanbaru, Oktober 2020

Penulis  
SAID AL FAYET HUSNI

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
<b>DAFTAR DIAGRAM .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.1 Teori Kepuasan Kerja .....	12
2.1.2 Variabel Kepuasan Kerja .....	15
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	16
2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja .....	20
2.1.5 Fungsi Kepuasan Kerja .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Hipotesis .....	24
2.4 Kerangka Pemikiran .....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	26
3.2 Operasional Variabel .....	26
3.3 Populasi Dan Sampel .....	28
3.3.1 Populasi .....	28
3.3.2 Sampel .....	29

3.4	Jenis Dan Sumber Data .....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6	Analisis Data .....	30
3.6.1	Uji Validitas .....	31
3.6.2	Uji Reabilitas .....	31
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1	Sejarah Singkat.....	33
4.2	Visi Dan Misi .....	35
4.2.1	Visi .....	36
4.2.2	Misi .....	36
4.3	Struktur Organisasi.....	36
4.4	Tugas Dan Wewenang .....	39
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1	Identitas Responden .....	42
5.1.1	Jenis Kelamin .....	42
5.1.2	Tingkat Umur .....	43
5.1.3	Tingkat Pendidikan .....	44
5.1.4	Masa Kerja .....	45
5.1.5	Status .....	46
5.2	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	47
5.2.1	Uji Validitas .....	47
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	48
5.3	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan.....	49
5.3.1	Pekerjaan Itu Sendiri .....	49
5.3.2	Rekan Kerja .....	53
5.3.3	Tunjangan .....	57
5.3.4	Kesempatan Promosi .....	62
5.3.5	Gaji .....	67
5.3.6	Kondisi Kerja Yang Mendukung .....	72
5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan .....	75

5.5	Pembahasan .....	78
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1	Kesimpulan .....	80
6.2	Saran .....	81

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Tenaga Kerja Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over Pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru Tahun 2018-2019 .....	4
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan PT. RIAU GRAINDO DI PEKANBARU ....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 2.2	Kerangka Pemikiran .....	25
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	26
Tabel 5.1	Uji Validitas Analisis Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 5.2	Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Menjalankan Tugas PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	52
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Mengenai Seberapa Penting Pekerjaan Yang Dilakukan Tersebut Bagi Orang Lain Pada PT . Riau Graindo Di Pekanbaru .....	53
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Sampai Sejauh Mana Seorang Terlibat Dalam Suatu Pekerjaan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	54
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Terciptanya Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	56
Tabel 5.7	Adanya Dorongan Dari Rekan Kerja Agar Lebih Berprestasi Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	57
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Dukungan Rekan Kerja Dalam Bekerja Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	58
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Jaminan Sosial Kepada Karyawan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	61
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Kelas Jabatan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	62

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Kehadiran Dalam Bekerja Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	63
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Jabatan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	66
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Kesempatan Yang Sama Untuk Menduduki Posisi Puncak Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	67
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Responden Mengenai Prosedur Kenaikan Jabatan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	69
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Memenuhi Kebutuhan Dasar Yang Layak PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	70
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Ketetapan Waktu Membayar Gaji PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	72
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Memenuhi Prinsip Keadilan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	73
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengena Kondisi Tempat Bekerja Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	75
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Perusahaan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	76
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Suasana Yang Kondusif Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru.....	77
Tabel 5.21	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	38
Gambar 5.1	Jenis Kelamin Responden Pada PT. Riau Graindo Pekanbaru .....	43
Gambar 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur .....	44
Gambar 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	46
Gambar 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Gambar 5.5	Identitas Responden Berdasarkan Status .....	48



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu dengan mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawan karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Beberapa aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawan adalah karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Berhasilnya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang terpakai, tetapi juga sumber daya manusia yang dibalik sarana tersebut, jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetapi merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia (**Simamora,2004:144**)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. **T.Hani Handoko (2000:193-194)**. Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci mendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja

akan senantiasa disertai dalam perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakanan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang simbungakan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan tidak terpenuhi maka menimbulkan perasaan tidak puas kepada karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadi pemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan dan pelanggan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, dan kesempatan untuk bertanggung jawab. Apabila seseorang diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan menarik untuk dilakukan maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan sebagaimana dimensi dari kepuasan, maka dari itu perusahaan harus membayar hasil jerih payah karyawan dalam menjalankan tugas yang ada diperusahaan sehingga karyawan akan mendapatkan imbalan seperti gaji perhari ataupun perbulan tergantung kesepakatan dua belah pihak.

Selanjutnya kondisi kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis. Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak dapat leluasa bergerak dan tidak adanya tempat istirahat dan beribadah. Seharusnya kondisi kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

PT.Riau Graindo merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang percetakan. PT. Riau Graindo di Pekanbaru sejak berdiri hingga berkembang perusahaan telah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen PT.Riau Graindo dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberi memberika suatu rasa kepuasan kerja sehingga karyawan merasa terpuaskan dan memilih loyal pada pekerjaannya. Adapun yang menjadi tolak ukur daro keberhasilan adalah dengan cara mengukur tingkat *Labour Turn Over*.

*Labour Turn Over* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Berikut ini tabel jumlah karyawan dan jumlah tenaga kerja yang masuk dan keluar serta tingkat *Labour Turn Over* pada PT.Riau Graindo di Pekanbaru.

**Tabel 1.1 : Jumlah Tenaga Kerja Yang Masuk Dan Keluar Serta Tingkat Labour Turn Over Pada . RIAU GRAINDO DI PEKANBARU Tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
2015	47	1	0	48	0,52
2016	48	1	0	49	0,51
2017	49	2	0	51	1
2018	51	0	0	51	-
2019	51	3	0	54	1,42

**Sumber : PT. Riau Graindo di Pekanbaru 2019**

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT. Riau Graindo berfluktuasi pada tahun 2015 tingkat LTO sebesar 0,52%. Pada tahun 2016 tingkat LTO sebesar 0,51%. Pada tahun 2017 tingkat LTO berjumlah 1%. Selanjutnya tahun 2018 tingkat LTO 0%. Dan tahun 2019 tingkat LTO sebesar 1,42%.

Adapun pada tahun 2015 penambahan karyawan meningkat menjadi 48 orang. Pada tahun 2016 penambahan karyawan meningkat menjadi 49 orang. Pada tahun 2017 penambahan karyawan meningkat menjadi 51 orang. Pada tahun 2018 tidak ada keluar dan masuk karyawan. selanjutnya pada tahun 2019 jumlah karyawan meningkat menjadi 54 orang. Jika tingkat *Labour Turn Over* tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT. Riau Graindo di Pekanbaru, dan sebaliknya jika tingkat LTO nya tinggi

menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT.Riau Graindo di Pekanbaru masih rendah.

**Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan PT. RIAU GRAINDO DI PEKANBARU**

No	Nama Bagian	Jumlah Karyawan				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	General Manager	1	1	1	1	1
2	Umum	10	10	10	10	10
3	Umum & Keuangan	1	1	1	1	1
4	SDM	2	2	2	2	2
5	Keuangan	3	3	3	3	3
6	Marketing	2	2	2	2	2
7	Produksi	24	25	27	27	30
8	Prod & Maintence	1	1	1	1	1
9	Maintence	3	3	3	3	3
10	Quality Control	1	1	1	1	1
	<b>Jumlah</b>	48	49	51	51	54

*Sumber : PT. Riau Graindo di Pekanbaru 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 Pada PT. Riau Graindo di kota Pekanbaru merupakan data jumlah karyawan dan bagian-bagiannya dari tahun 2015-2019. Seperti yang kita lihat pada tabel 1.2 Bahwa jumlah karyawan tidak terlalu tetap dari tahun ketahun, jumlah karyawan mengalami kenaikan, pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 48 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan mengalami kenaikan 1 orang sehingga menjadi 49 orang, pada tahun 2017 mengalami kenaikan karyawan berjumlah 51 orang, pada tahun 2018 tetap sama berjumlah 51 orang dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 54 orang.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : “ **ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU GRAINDO PEKANBARU** ”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  
Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT.Riau Graindo Pknbaru.

## 1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan, peneliti ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- 2) Bagi peneliti, peneliti ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya tentang kepuasan kerja .
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang ingin membahas permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditunjukkan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan yang meliputi pengertian Manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, dimensi kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja dan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah singkat PT. Riau Graindo, Struktur dan Organisasi serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab utama didalamnya memuat isi penting mengenai temuan dari hasil penelitian yang berkaitan dengan judul Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo

Di Pekanbaru, dimana hasilnya dianalisis secara sistematis disertai interpretasinya.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan Kesimpulan dan Saran sehubungan dengan hasil penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimanya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (**Hasibuan, 2009 : 202**).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang

berhubungandengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.(Mangkunegara, 2004: 117)

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.**Robins ( 2003:78)**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Jika tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu yang apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan pegawai secara individu berbeda-beda. Perbedaan disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya,sikap, prilaku maupun motivasi untuk bekerja. **Jex dan Britt 2008.**

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. **Gomes ( 2001:178)**

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu pertimbangan

mengenal apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. **Robins(2007:78).**

Definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif dan evaluative. Definisi ini mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (**Luthans, 2011:141**)

Selanjutnya, Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima. (**Robbins, 2007 : 299**)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Faktor yang menentukan adalah apa yang diharapkan oleh

karyawan dari pekerjaannya dan apa yang mereka terima sebagai penghargaan dari pekerjaannya. (**Mathis dan Jackson, 2006 : 121**)

Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja ( **Mila Badriyah 2015**)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. ( **Riva'i dkk, 2009 : 856**)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Seseorang mau bekerja bukan hanya mendapatkan upah, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

### 2.1.1 Teori kepuasan kerja

Yang Berdasarkan pendekatannya atas kebutuhannya dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku secara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang.

Hal ini yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Baik material maupun material yang diperolehnya sebagai imbal balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materian dan non material yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja orang akan meningkat.

Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan semakin giat seseorang itu berkerja. **(Hasibuan, 2002:152).**

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah kepuasan dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seseorang tenaga kerja, satu aspek dari pekejaannya misalnya : tata ruang kerja atau (layout)sangat penting, lebih penting dari aspek lainnya misalnya penghargaan, untuk tenaga kerja tersebut tempat kerja harus difasilitasi lebih baik dari penghargaan **(Munandar 2001)**

Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya. Teori diatas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan melakukan suatu pekerjaan didalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melaku pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dicapainya.

Beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda. Pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan, yaitu :

1. *Teori ketidak sesuaian (Discrepancy theory).*

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

2. *Teori keadilan ( equity theory).*

Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/*Equity Theory* menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

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

*Two factor theory* dikenal juga dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip teori dua faktor ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori dua faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang pertama dinamakan *dissatisfier* atau ketidakpuasan dan yang lain dinamakan *satisfier* atau kepuasan.

#### *Satisfier* (motivator)

Ialah faktor-faktor atau situasi yang dibentuknya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissastifier* (*hygiene factors*) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain : penghasilan, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja. **(Rivai, 2004 : 475-476)**

Dari teori-teori tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditengarai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

### 2.1.2 Variabel Kepuasan Kerja

Robbins menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja, variabel-variabel tersebut ialah :

#### 1. Kerja yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

#### 2. Upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

#### 3. Kondisi yang mendukung

Karyawan peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

#### 4. Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga merupakan kebutuhan mereka akan interaksi sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, selain itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama dari kepuasan kerja.

#### 5. Kepercayaan

Karyawan yang merasa dihargai, dipercaya dan didukung oleh atasannya akan merasa lebih nyaman untuk berada dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. **(Robbins, 2004 : 149).**

#### **2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Masalah kepuasan kerja adalah menyangkut masalah tentang pemenuhan kebutuhan pada karyawan. Dalam ilmu manajemen telah lama disadari bahwa manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting dan menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sering kali cara-cara yang ditempuh oleh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan cara menaikkan gaji atau upah kerja. Menurut pendapat mereka gaji merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji karyawan akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan yang lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya. Gaji hanya memberikan

kepuasan sementara, karena kepuasan terhadap gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan. (as'ad, 2008 : 113).

Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiselli dan brown (dalam As'ad,2009) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kedudukan (posisi)

mayoritas manusia menganggap adanya individu yang bekerja disebuah perusahaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada bekerja ditingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukan tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

pekerjaan yan mendasar adanya tingkstan dalam golongan membuat pekerjaan tersebut memiliki kedudukan-kedudukan tertentu didalamnya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan menganggap sebagai merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Adanya hubungan anntara kepuasan kerja dengan umur karyawan, karyawan yang berada pada umur 35-34 tahun dan umur 40 hingga 60 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Penjaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial mayoritas berpengaruh pada kepuasan kerja.

## 5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan.

**Luthan (dalam Tella, Yeni,dan Popoola,2007)**menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan karena ini tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh beberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa mereka bekerja jauh lebih sulit dari pada yang lain didepartemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sifat negatif terhadap pekerjaan, bos dan rekan kerja. Disisi lain, jika mereka diperlakukan dengan sangat baik dan dibayar secara adil, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait yang merupakan karakteristik yang paling dari pekerjaan tentang orang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan.

Disisi lain pendapat berbeda dikemukakan oleh munandar (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari :

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar,2009) ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a. Keragaman keterampilan. Ragam keterampilan memiliki banyak hak yang bisa diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam yang digunakan, maka semakin kurangnya tingkat kebosanan dalam pekerjaan.
- b. Jati diri tugas. Faktor ini menjelaskan bahwa sejauh mana sebuah tugas menjadi bagian keseluruhan yang berarti. Tugas dirasakan menjadi bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak yakin.
- c. Tugas yang penting. Dalam pelaksanaan sebuah tugas, tugas yang menjadi hal yang diprioritaskan akan mencapai kepuasan kerja.
- d. Otonomi. Apabila kita ditempatkan pada suatu pekerjaan yang memberikan kita kebebasan dalam melaksanakan tugas serta adanya kemampuan untuk mengambil keputusan akan lebih menimbulkan kepuasan.
- e. Pemberian balikan pada pekerjaan yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Gaji, Penghasilan, Imbalan yang dirasakan adil.

Singel dan Lane (dalam Munandar,2009)memberi kesimpulan beberapa ahli yang menyimpulkan kembali hasil-hasil dari penelitian pentingnya absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

#### 1. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Dalam sebuah kelompok kerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja ditimbulkan dari kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka yang

mampu dipenuhi, serta mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka. Hari adja (dalam Septyawati,2010) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Gaji yaitu bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- b. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang
- c. Rekan kerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- d. Promosi yaitu kemungkinan seseorang mampu berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e. Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam
- f. pelaksanaan kerja.

#### **2.1.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut smith 1990, dalam luthans 2009 terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu bagaimana memberi tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab,**Smith 1990**. Pekerjaan itu sendiri, yaitu merupakan sumber utama

kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik , kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

#### **Herzberg (dalam Robbins,2008)**

- b. Rekan kerja, yaitu rekan kerja memiliki percakapan secara teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat

dan komperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa enjoy dalam bekerja, **Smith 1990**. Rekan kerja, yaitu rekan kerja kopereatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak, berindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu. **Herzberg (dalam Robbins,2008)**

c. Tunjangan, setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, **Smith 1990**.

Tunjangan, yaitu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. .

**Herzberg (dalam Robbins,2008)**

d. Kesempatan promosi, yaitu kesempatan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi atau pengembangan karir, **Smith 1990**. Promosi, yaitu kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. **Herzberg (dalam Robbins,2008)**

e. Supervise, yaitu kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis pekerjaan dan sikap, **Smith 1990**. Supervise, yaitu kepemimpinan yang merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

**Herzberg (dalam Robbins,2008)**

f. Gaji, yaitu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi secara lebih luas juga menggambarkan sebagai dimensi dari kepuasan, **Smith 1990**. Gaji, yaitu bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan. **Herzberg (dalam Robbins,2008)**

g. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam

mengerjakan tugas. Studi studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya ataupun merepotkan, **Smith 1990**. Kondisi kerja yang mendukung, yaitu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan dan bekerja didalam lingkungan tersebut. **Herzberg (dalam Robbins,2008)**

#### **2.1.5.Fungsi Kepuasan Kerja**

- a. Meningkatkan disiplin pekerja dalam bekerja. Pekerja akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas oekerja terhadap perusahaan (Nulamdri,2015)

Pada umumnya pekerja yang puas dengan sesuatu yang diperbolehkan dari perusahaan akan memberikan hasil yan lebih dari diharapkan perusahaan dan akan terus berusaha akan memperbaiki kinerjanya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor yang membuat pekerja puas di perusahaan. Dengan tercapainya keputusan kerja pada pekerja, produktivitaspun akan meningkat.

Manfaat kepuasan kerja:

- a. Bagi pekerja.
  1. Jika kepuasan itu tercapai, pekerja akan terhindar dari stresk kerja yang tinggi.
  2. Kepuasan kerja membuat betah bekerja, meningkat komitmen dan setia pada pekerjaannya.
  3. Meningkatkan produktivitas pekerja.

4. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
  5. Meningkatkan tanggung jawab pada pekerjaan
  6. Menjadi ikhlas dalam bekerja sehingga perasaan pekerja menjadi senang ketika mengerjakan tugas.
  7. Menjadikan pekerjaan lebih peduli kepada pekerjaan dan organisasi.
  8. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.
- b. Bagi organisasi
1. Menjadikan indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.
  2. Membuat pekerja loyal kepada pekerjaannya dan tidak melamar kerjanya pada organisasi
  3. Proses operasional dapat berjalan lancar tanpa kendala dan tepat waktu

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitin
Deni Chandra Purba (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kerja karyawan pada PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO	Analisis kuantitatif	Bahwa kerja di PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANA DO merasa puas

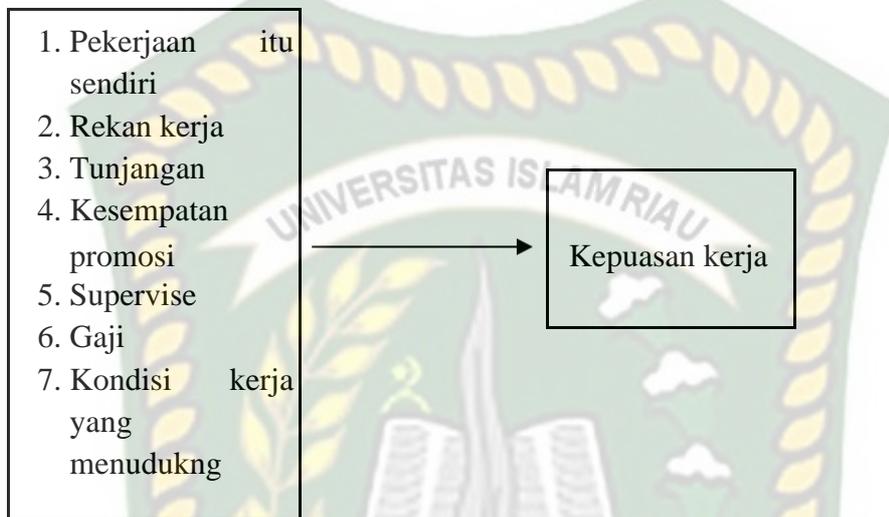
Yunita Tamalero (2012)	Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit (studi pada karyawan PT. Manado Media Grafika)	Analisis deskriptif	Secara umum sudah memuaskan.
Devy Arintika (2018)	Dampak konflik peran terhadap stress dan kepuasan kerja karyawan PT.Jombang Intermedia Press ( Jawa Pos Radar Jombang)	Analisis kuantitatif	pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap stress kerja. Namun, justru konflik peran berdampak positif terhadap kepuasan kerja, stress kerja juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas dan dikaitkan dengan teori yang ada maka penulis mencoba membuat hipotesis yaitu:”Diduga kepuasan kerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru masih rendah”.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini ,  
maka kerangka pemikiran dapat dilihat dari penelitian ini adalah sebagaimana  
yang tertera pada gambar berikut.



**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

### BAB III

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada PT. Riau Granindo di Pekanbaru yang berlokasi berada di JL. Hr Subrantas, Km 10,5, Delima, Kec Tampan, Kota Pekanbaru.

#### 3.2 Operasional Variabel

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

No	Varibel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prerstasi kerja. (Hasibuan,2009)	a. Pekerjaan sendiri itu	a. Kemampuan dalam menjalankan tugas b. Seberapa penting pekerjaan yang dilakukannya tersebut bagi orang lain c. Sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan	Ordinal
		b. Rekan kerja	a. Terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja b. Adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi c. Adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja	
		c. Tunjangan	a. Atasan memberika jaminan sosial kepada karyawan	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Kelas jabatan</li> <li>c. Kehadiran kerja</li> </ul>	
		d. Kesempatan promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki</li> <li>b. Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak</li> <li>c. Prosedur kenaikan jabatan</li> </ul>	Ordinal
		e. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji yang diterima dirasakan memenuhi kebutuhan dasar yang layak</li> <li>b. Ketepatan waktu membayar gaji</li> <li>c. Gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan</li> </ul>	
		. Kondisi kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kondisi tempat bekerja</li> <li>b. Kondisi fisik perusahaan</li> <li>c. Suasana yang kondusif</li> </ul>	

Sumber : Data Olahan, 2019

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek-objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian.

Menurut sugiyono (2015:117) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini melibatkan karyawan PT.Riau Graindo di pekanbaru pada tahun 2019 yang berjumlah 54 karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel disebut juga dengan contoh, sampel sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dikatakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. (Arikunto, 2007 : 108) Dengan demikian sampel pada penelitian ini berjumlah 53 orang.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data Primer.

Data primer yaitu data yang belum di olah oleh penulis peroleh langsung dari responden atau pegawai sebagai sampel yang berupa tnggapan responden tentang kepuasan kerja PT.Riau Graindo di Pekanbaru

b. Data sekunder

yaitu data yang peroleh dari laporan itu sendiri yang berupa dokumen dan data oalahan yang berkenaan dengan jumlah pegawai, sejarah singkat dan sktruktur organisasi.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara langsung atau tanya jawab langsung kepada pimpinan pada PT.Riau Graindo di Pekanbaru yang juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT.Riau Graindo di pekanbaru.

### 3.6Analsis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan mengelolah data yang diperoleh dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Sebelumnya penulis telah menetapkan bobot atau nilai-nilai dari masing-masing jawaban yang dipilih oleh responden menurut skala ordinal yaitu sebagai berikut:

1. Sangat baik = bobot/nilai = 5
2. Baik = bobot/nilai = 4
3. Cukup baik = bobot/nilai = 3
4. Tidak baik = bobot/nilai = 2
5. Sangat tidak baik = bobot/nilai = 1

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (Kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan sebagai berikut:

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali,2005:45). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor kontruk atau variabel, masing–masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidanya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner data dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai korelasi  $> 0.3$  atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $> 0,3\%$  dikategori valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $< 30\%$  dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali,2005:41) Kuesioner dikatakan andal (reliabel) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan program SPSS.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat

PT.Riau Graindo Pekanbaru berdiri pada 17 januari 1997, yang beralamat di Desa Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Panam, Pekanbaru. Tepatnya di KM 10,5 dari pusat Kota Pekanbaru. PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru atau lebih dikenal Riau Pos, berdirinya PT. Riau Graindo ini karena adanya gagasan dari beberapa orang nahkoda PT. Riau pos yang pada waktu itu ingin mendirikan penerbit khusus untuk koran Riau Pos.

Harian Pagi Riau Pos ini, pertama terbit pada tahun 1987 berdasarkan SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers)No.51/SK/Menpen/SIUPP/A/A/1987. Pada waktu diterbitkan oleh Yayasan Makmur yang didirikan dengan akte Notaris Syawal Sultan Diatas. Yayasan tersebut diketahui oleh Soeripto, Gubernur Riau saat itu. Didalamnya terdapat sejumlah pengurus lainnya, seperti H Zuhdi SH (sekretaris), H Abdul Kadir MZ, Asparaini Rasyad, Umar Umayah, Herman Djunaidi, Ruskin Har, dan lainnya.

Dan pada 17 Januari 1997 itulah PT. Riau Graindo Pekanbaru mulai menerbitkan Riu Pos setiap harinya. Pada awalnya PT. Riau Graindo hanya mencetak koran Riau Pos saja, tapi sekarang sudah banyak koran lokal maupun tabloid yang dikeluarkan tiap harinya oleh PT. Riau Graindo ini. Seperti Riau Pos, Pekanbaru Pos, Dumai Pos, PekanbaruMX, Koran Riau, dan juga tabloid mingguan ataupun bulanan lainnya.

Berdasarkan perjalanan waktu selanjutnya, perusahaan ini semakin berkembang, seiring dengan membaiknya kinerja perusahaan. Dilihat dari awal berdirinya perusahaan ini hanya bermodalkan perakitan yang minim yaitu dua unit mesin cetak, Haris v eks tempo, tetapi sebagian peralatan pendukungnya harus dicari di Pekanbaru, tetapi berkat kinerjanya dan manajemen sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras, maka PT. Riau Graindo Pekanbaru dapat bertahan hingga saat ini.

PT. Riau Graindo Pekanbaru, juga merupakan salah satu perusahaan penerbitan yang berada di bawah payung Riau Pos Group (RPG) yang berpusat di Pekanbaru. Saat ini, RPG memiliki beberapa penerbitan dan anak perusahaan, selain harian pagi Riau Pos terdapat lebih kurang 23 media cetak yang tergabung media Riau Pos Group diantaranya Pekanbaru Pos, Pekanbaru MX, Dumai Pos, Sagang/Majalah budaya, Padang Express, Pos Metro Padang, Sumut Pos, PosMetro Medan, Batam Pos, Pos Metro Batam, Batam Express dan terbitan - terbitan lainnya. Selain itu, perusahaan anak RPG yang non media, adalah provider Sumatera Net Pekanbaru, perusahaan travel Patria MelintasBuana Pekanbaru, PT. Riau Graindo (Percetakan Pekanbaru), PT. Ripos Bintana Pers (Percetakan Batam), PT. Graindo Media tama (Percetakan Padang), PT. Medan Graindo (Percetakan Medan), perusahaan distribusi Media Prodis Pekanbaru serta beberapa media elektronik seperti Rtv, Batam Tv. Padang Tv dan beberapa Tv daerah lainnya.

#### 4.2 Visi dan Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Kekuatan Utama dari manajemen Graindo Pekanbaru sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras. Semangat yang ditopang oleh kehandalan jaringan Jawa Pos Media Group yang memberi peluang agar PT Graindo Pekanbaru bisa tumbuh dan berkembang melalui prinsip-prinsip tumbuh bersama, bersama anak-anak perusahaan lainnya. Kerja keras dan tumbuh bersama dalam kebersamaan, akhinya memang memberikan hasil kinerja yang cukup mengembirakan. Graindo pertama kali menerbitkan koran Riau Pos dimulai dengan oplah 2.500 eksamplar terus merangkak hingga sekarang sudah mencapai 28.000 eksamplar per hari. Ini tak lain disebabkan oleh hasil cetak koran Riau Pos yang bersih dan bagus. Beranjak dari sinilah PT Graindo menjadi percetakan yang menjadi percontohan koran maupun tabloid pada saat itu hingga sekarang.

Dari uraian konteks di atas hal yang terpenting adalah keberhasilan PT Graindo mempertahankan keberadaannya sebagai sebuah Perusahaan penerbit yang terus terbit dan tidak pernah absen. Artinya dengan menerbitkan beberapa koran dan tabloid baik yang ada di Riau maupun yang datang dari luar Riau seperti Sumatera Barat, Jambi dan Medan secara terus menerus dari tahun ke tahun, maka PT Graindo sudah berhasil menembus mitos yang dulunya mengatakan bahwa di Riau tidak pernah ada percetakan yang bisa berumur panjang, sebab orang-orang Riau tak mampu mengelola surat kabar baik dan profesional, meskipun Riau daerah yang kaya raya dan rakyatnya cukup mampu.

#### **4.2.1 Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru**

Adapun Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru selalu mengutamakan kepuasan dalam menyajikan cetakan yang baik dan menjadi perusahaan percontohan kedepannya.

#### **4.2.2 Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru**

Adapun misi PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah Menjadi Percetakan ini tidak hanya sebuah percetakan saja, tetapi juga sebagai sebuah kekuatan Riau di bidang ekonomi, dan juga sebagai sebuah lokomotif pembangunan.

#### **4.3 Struktur Organisasi**

Didalam suatu perusahaan baik besar maupun kecil, tentulah mempunyai organisasi yang merupakan wadah untuk menampung bermacam-macam fungsi elemen yang berbeda tapi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan harus memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua unit organisasi dalam mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencapai tujuan umum. Untuk itu struktur organisai yang disusun oleh perusahaan haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan total yang dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggungjawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus

disusun dengan tepat, cermat, serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktifitas perusahaan dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktifitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

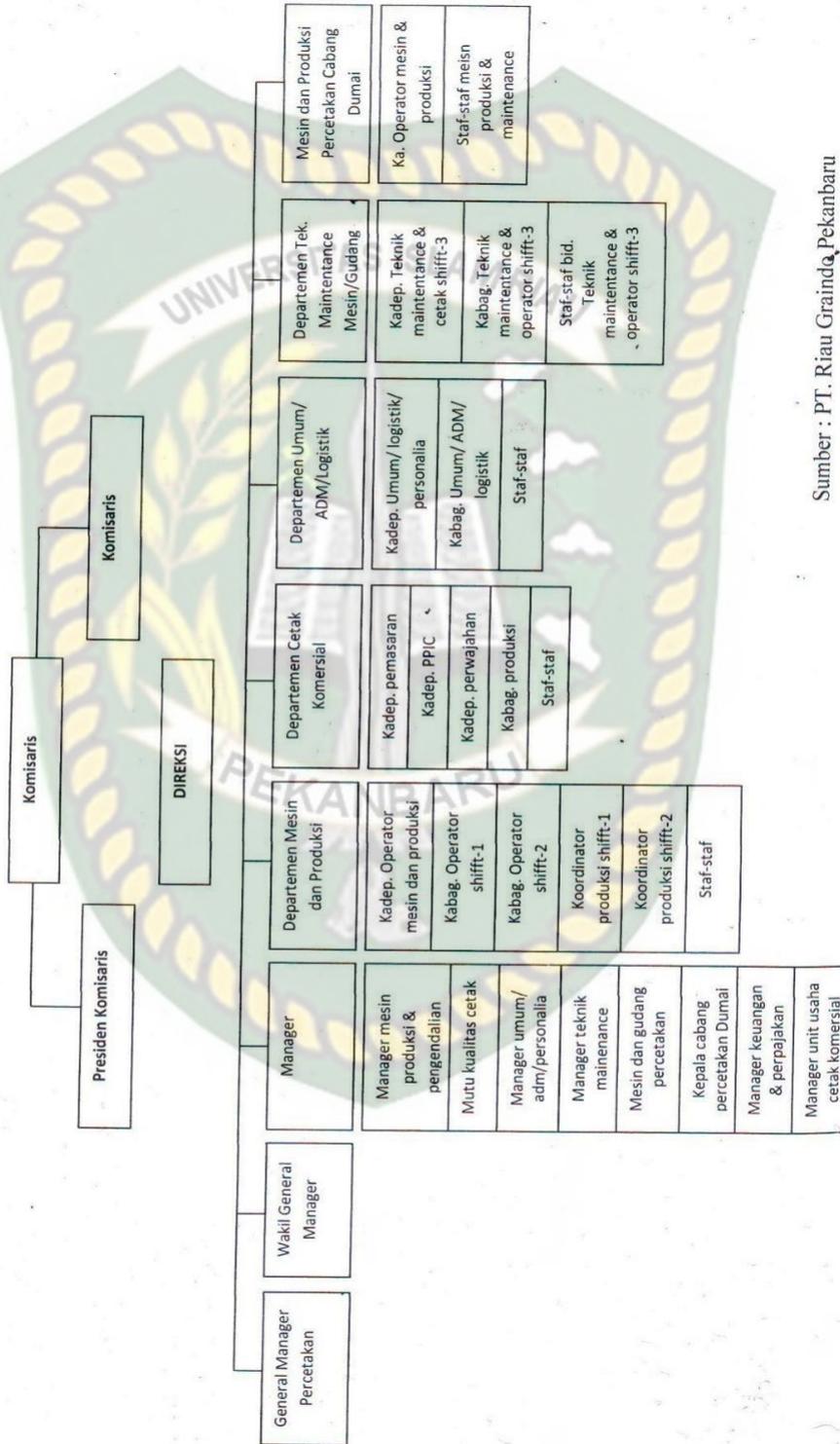
Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan keaja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekerjaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efisien dan efektif. Dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Riau Graindo adalah struktur garis (line) dan staf. Struktur ini menghubungkan secara vertical antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik antara bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. .

Setiap tahun Riau Pos mengalami perubahan struktur, mulai dari jajaran manajemen hingga ke staf atau karyawan itu berguna sebagai motivasi bagi karyawan dan regenerasi di jajaran perusahaan. Adapun susunan struktur organisasi di tahun 2019 pada PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah sebagai berikut:

### 4.1 Struktur Organisasi

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT Riau Graindia Pekanbaru



Sumber : PT. Riau Graindia Pekanbaru

#### 4.4 Tugas dan Wewenang

Uraian tugas dan wewenang dari masing – masing jabatan di PT Riau Graindo Pekanbaru adalah sebagai berikut:

##### 1. Komisaris Utama

Komisaris utama yang merupakan perwakilan dari pemegang saham mayoritas yang secara struktural merupakan pimpinan dewan komisaris bagi wakil dari pemegang saham. Komisaris utama merupakan kekuasaan tertinggi di dalam perusahaan. Tugas dan wewenang :

- a. Mengeplai dewan komisaris
- b. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara para direksi, manajer dan sebagainya
- c. Mengangkat dan memberhentikan direksi

##### 2. Komisaris

Komisaris bekedudukan sebagai pemilik perusahaan atau orang – orang yang di angkat untuk mewakili pemilik perusahaan. Karena itu komisaris bisa berjumlah lebih dari satu orang, biasanya di himpun dalam dewan komisaris, kepemilikan para komisaris diaktualisasikan melalui penguasa atas modal atau saham di perusahaan. Tugas dan wewenang:

- a. Menangani fungsi pengawasan terhadap roda perusahaan
- b. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara direksi manajer

dan sebagainya

- c. Mengangkat dan memberhentikan direksi

### **3. Direktur Utama**

Direktur utama bertanggung jawab terhadap kegiatan dan operasi perusahaan secara umum. Secara garis besar dapat di sebut bahwa tugas di rektur utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan dan bekerja sesuai dengan pedoman yang telah di tetapkan perusahaan.

Direktur utama juga mengawasi jalannya perusahaan sesuai dengan prosedur di dalamnya, perkembangan usaha perusahaan serta keuangan perusahaan. Selain itu juga menerima pertanggung jawaban atas pekerjaan yang di lakukan oleh bawahannya kepada komisaris utama dan komisaris sekaligus mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

### **4. General Manager**

General Manager adalah orang yang di angkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional perusahaan sehari – hari, dengan kata lain fungsi management perusahaan di kendalikan langsung oleh seorang di rektur yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada dewan komisaris. General manajer ini juga memiliki tugas dan tugas mewakili perusahaan terhadap pihak luar:

a. Divisi Produksi

Divisi produksi merupakan divisi yang bertugas untuk mengawasi jalannya proses percetakan koran. Kepala bagian produksi ini membawahi bagian mesin, bagian industri, bagian binder ( merangkap dan menjilid) dan bagian gudang atau perlengkapan.

b. Divisi Umum

Divisi umum adalah divisi yang bertugas untuk mengatur dan mengawasi masalah administrasi perkantoran yang meliputi penanganan terhadap jurnal cetak, pencatatan material masuk dan material keluar, pengorderan barang dan masalah surat menyurat.

c. Divisi Keuangan

Divisi ini bertanggung jawab terhadap bidang akuntansi dan pengolahan keuangan perusahaan termasuk pencatatan dan pelaporan. Dalam menjalankan tugas divisi ini di bantu bagian administrasi keuangan.

d. Divisi Pra Cetak

Divisi ini bertanggung jawab untuk menangani pekerjaan pembuatan koran, baik dari flim maupun kalkir yang nantinya akan di lanjutkan pada plat koran.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dari pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Data-data yang dianalisis yang diperoleh melalui kuisisioner yang ditunjukkan kepada para responden yang merupakan karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.1 Identitas Responden

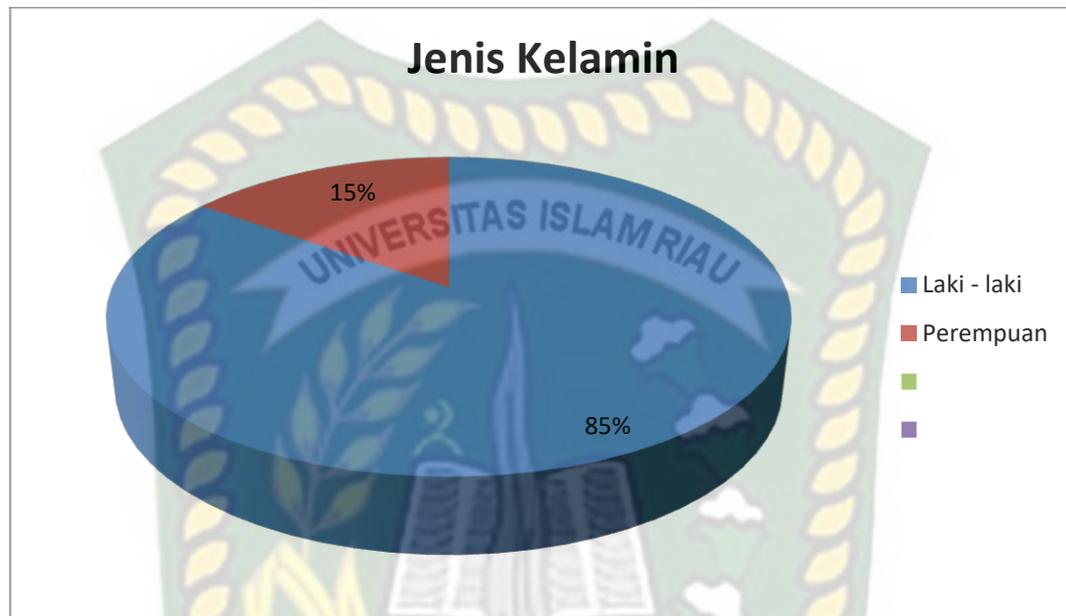
Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru yang berjumlah 53 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skil merupakan penentu seorang dapat melakukan suatu pekerjaan.

Gambar 5.1

**Diagram Jenis kelamin responden pada PT. Riau Graindo Pekanbaru**



*Sumber Data Olahan, 2020*

Berdasarkan gambar 5.1 diatas dapat diketahui jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin yaitu 45 orang atau sebesar 85% yang berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang atau sebesar 15% yang berjenis kelamin perempuan. Kecendrungan dalam perusahaan.

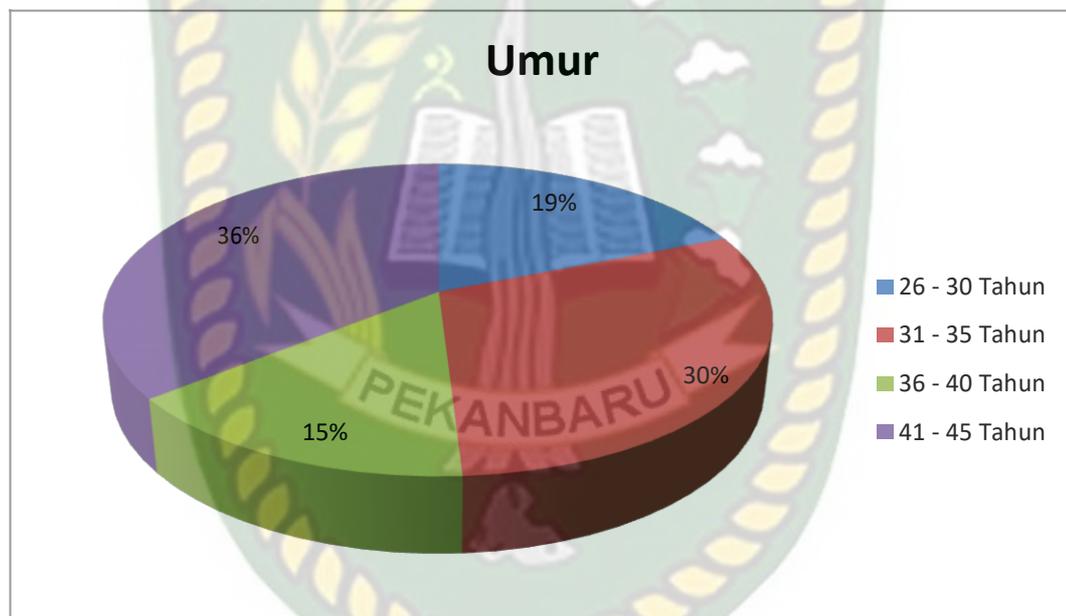
### 5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan factor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi pada produktivitas kerja . semakin lanjut usia seseorang maka akan

mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, dayatahan dan lainlain. Adapun tingkat umur karyawan pada PT.Riau Graindo Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini.

**Gambar 5.2**

**Diagram Identitas Ressonnden Berdasarkan Tingkat Umur**



*Sumber Data Olahan, 2020*

Dari gambar 5.2 diatas berdasarkan responden yang bekerja di PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah dari umur 26 - 30 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 19% sedangkan di umur 31 - 35 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 30%, sedangkan di umur 36 - 40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan di umur 41 – 45 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 36%. Maka jawaban responden yang terbanyak adalah karyawan yang berusia 41 – 45 tahun.

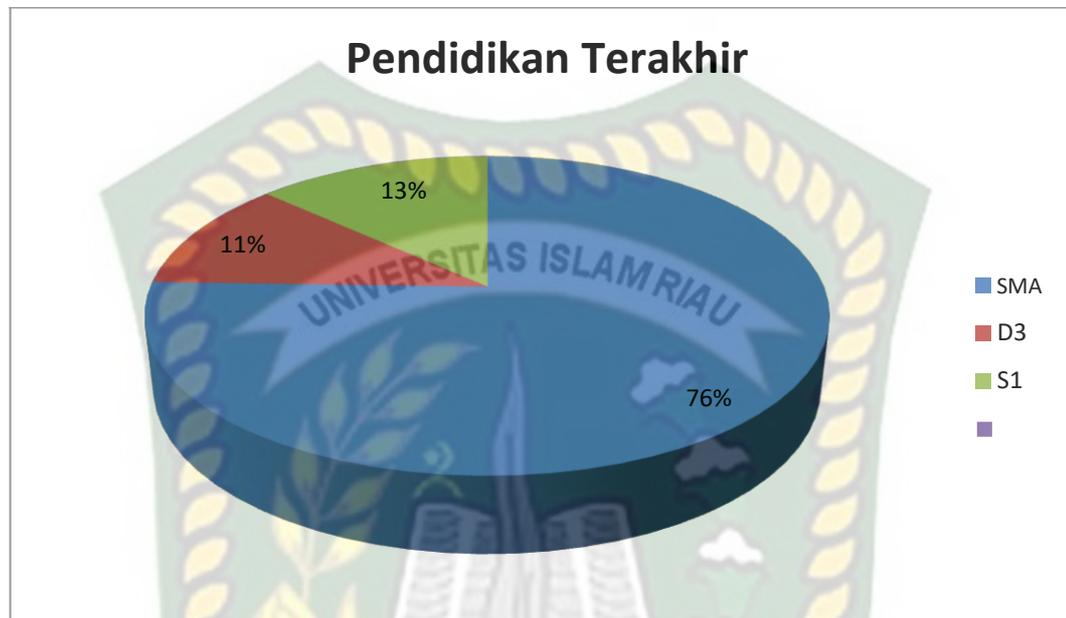
Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor usia akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktifitasnya. Bahkan juga pada usia 41 – 45 tahun yaitu masa produktifitas dan kebanyakan seseorang telah memiliki keahlian, pengalaman ataupun rasa tanggung jawab yang besar untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

### **5.1.3 Tingkat Pendidikan**

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, dapat dilihat pada table berikut ini.

Diagram 5.3

## Diagram Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



*Sumber Data Olahan, 2020*

berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/ responden menurut tingkat yaitu pendidikan SMA/SMK berjumlah 40 orang atau sebesar 75%, pendidikan D3 berjumlah 6 orang atau sebesar 11%, pendidikan S1 berjumlah 7 orang atau sebesar 14%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

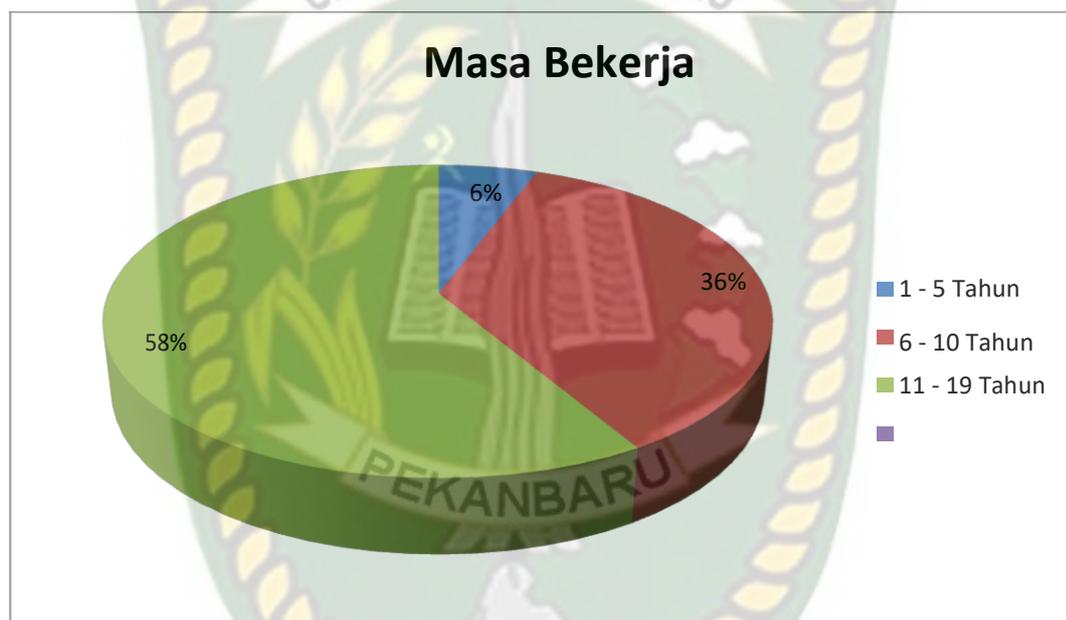
#### 5.1.4 Masa Kerja

Masa kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi

masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Diagram 5.4**

**Diagram Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**



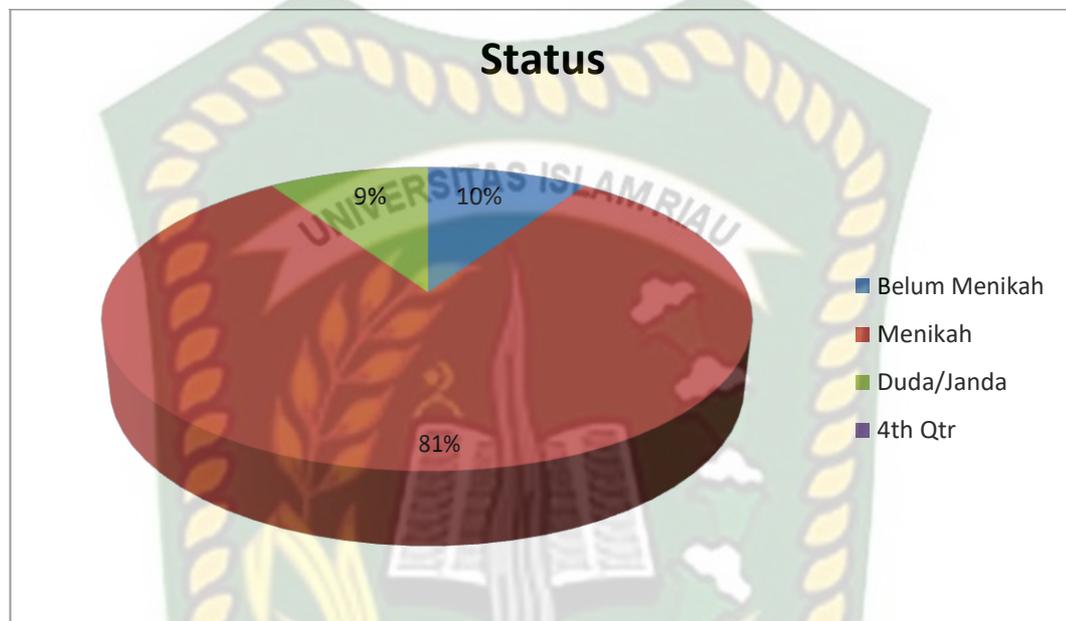
*Sumber Data Olahan, 2020*

Berdasarkan gambar 5.4 diatas dapat diketahui jumlah karyawan/responden menurut masa kerja yaitu masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 6%, masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 19 orang atau sebesar 36%, masa kerja 11 – 19 tahun berjumlah 31 orang atau sebesar 58%. Maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah 11 – 19 tahun.

### 5.1.5 Status

**Diagram 5.5**

**Diagram Identitas Responden Berdasarkan Status**



*Sumber Data Olahan, 2020*

Berdasarkan gambar 5.5 dapat diketahui tentang status karyawan yaitu sebanyak 5 orang atau 10% yang belum menikah, kemudian sebanyak 43 orang atau 80% sudah menikah, kemudian 5 orang atau 10% yang berstatus duda/janda.

## 5.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

**Tabel 5.1**  
**Uji Validitas Analisis Kepuasan Kerja**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	0,837	0,396	Valid
2.	0,817	0,396	Valid
3.	0,597	0,396	Valid
4.	0,583	0,396	Valid
5.	0,891	0,396	Valid
6.	0,589	0,396	Valid
7.	0,579	0,396	Valid
8.	0,831	0,396	Valid
9.	0,537	0,396	Valid
10.	0,890	0,396	Valid
11.	0,789	0,396	Valid
12.	0,760	0,396	Valid
13.	0,806	0,396	Valid
14.	0,751	0,396	Valid
15.	0,793	0,396	Valid
16.	0,746	0,396	Valid
17.	0,924	0,396	Valid
18.	0,789	0,396	Valid

**Sumber :** Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa semua item indikator kepuasan kerja karyawan adalah valid. Karna r-hitung (*corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari pada r-tabel.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronboach's, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Croanbach's Alpha	Nilai item	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,765	0,60	Reliabel

**Sumber :** Data Primer Diolah, 2018

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kepuasan kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan.

Pengertian kepuasan kerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Metode atau teknik penilaian prestasi kerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Dalam prakteknya tidak ada satupun teknik yang paling sempurna, yang jauh lebih paling dalam metode ini adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Untuk mengenai hasil tanggapan responden mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

### **5.3.1. Pekerjaan itu Sendiri**

Ada tiga indikator dalam dalam dimensi keterampilan dan pengalaman yaitu, kemampuan dalam menjalankan tugas,seberapa penting pekerjaan yang dilakukan, sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan.Untuk lebih mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

#### **5.3.1.1. kemampuan dalam menjalankan tugas**

Pernyataannya makin lama karyawan bekerja maka semakin banyak ilmu yang dimiliki sehingga dalam melaksanakan tugas tidak lagi merasa canggung dan dapat menyelesaikan dengan baik. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas PT. Riau graindo di pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas PT.**  
**Riau graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	7	13
Baik	46	87
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.3 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas PT. Riau graindo di pekanbaru, responden yang terbanyak menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, sedangkan reponden yang menyatakan baik sebanyak 46 orang atau sebesar 87%, selanjutnya tidak ada tanggapan responden yang menyatakan cukup tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan dalam menjalankan tugas PT. Riau graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

#### **5.3.1.2. Seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain**

Karena setiap orang pasti ingin bekerja. Kalau kita memberikan kesempatan kepada orang lain dalam hal bekerja, berarti kita telah berbagi kebaikan kepada orang lain dan kalau kita ikhlas memberi kesempatan kepada orang lain untuk bekerja suatu kesenangan sesama membantu orang .

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain pada PT . Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.4**

**Tanggapan responden mengenai seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain pada PT . Riau Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	8	15
Baik	40	75
Cukup	5	10
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.4 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai, seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain pada PT . Riau Graindo di pekanbaru responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 8orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 40orang atau sebesar 75%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 10 %, kemudian responden yang menyatakan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain pada PT . Riau Graindo di pekanbaru dikategori kan baik.

### **5.3.1.3. sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan**

Hal yang menjdi acuan perusahaann untuk mengetahui kemampuan kerja calon karyawan. Melalui kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan

membantu perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk calon karyawan yang dipilihnya tersebut. sebagai karyawan harus tau kira kira kompetensi apa yang dimiliki dan sedang dicari oleh perusahaan yang dituju. Pengetahuan kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan yang telah di ketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihab yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensi nya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.5**  
**Keterlibatan responden dalam suatu pekerjaan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	6	11
Baik	46	87
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui keterlibatan responden dalam suatu pekerjaan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru, responden yang memberikan keterlibatan terbanyak yaitu yang menyatakan keterlibatan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 11%, sedangkan responden yang menyatakan baik 46 orang sebesar 87% , selanjutnya yang menyatakan cukup 1 orang atau sebesar 2%,

kemudian tidak ada keterlibatan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sampai sejauh mana seorang terlibat dalam suatu pekerjaan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

### **5.3.2. Rekan Kerja**

Rekan kerja yaitu rekan kerja memiliki kecakapan secara teknis dan mudah untuk bekerjasama atau mendukung secara sosial. Rekan kerja yang bersahabat dan kooperatif akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan karena merasa enjoy dalam bekerja.

Ada tiga indikator dalam dimensi rekan kerja yaitu :terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja, adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi . Untuk lebih mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

#### **5.3.2.1. Terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja**

Selain menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja , karyawan juga dituntut menjalin hubungan baik dengan pimpinan. Hal ini bertujuan agar menjalin hubungan kekerabatan serta kebersamaan antar karyawan dengan pimpinan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.6**  
**Tanggapan responden mengenai terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Baik	16	30
Baik	33	62
Cukup	4	8
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 33 orang atau sebesar 62%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, kemudian responden yang menyatakan tidak ada tanggapan yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik .

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori sangat baik.

Aktifitas dan tujuan perusahaan tidak akan berjalan lancar tanpa adanya hubungan kerja sama, pimpinan sebagai atasan harus berperan menjadi teladan dan contoh bagi semua karyawannya dengan saling menghargai dan menghormati sesamanya. Karyawan sebagai bawahan tidak boleh diperlakukan semena-menanya oleh pimpinan, karena karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang baik apabila pimpinannya juga dapat memberikan perlakuan yang baik dan adil

kepada karyawannya. Oleh karena itulah pimpinan harus berusaha menciptakan dan menjalin hubungan keharmonisan, kerukunan dan kerjasama yang baik dan serasi dengan karyawannya.

### 5.3.2.2 Adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan dituntut selalu menjaga hubungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi pada PT. Riau Graindo di pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

**Tabel 5.7**  
**adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi pada PT. Riau**  
**Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	12	22
Baik	41	78
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi pada PT. Riau Graindo di pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan responden sangat baik sebanyak 12 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 41 orang atau sebesar 78%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan cukup , tidak baik, dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut

dapat disimpulkan bahwa adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi pada PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kategori baik..

### 5.3.2.3. Adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja

Dukungan rekan kerja adalah mencerminkan sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara mengoptimalkan peserta menggunakan pembelajaran pada pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

**Tabel 5.8**

#### **Tanggapan responden mengenai adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	7	13
Baik	44	83
Cukup	2	4
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, sedangkan responden yang menyatakan baik 44 orang sebesar 83% , selanjutnya yang menyatakan cukup 2 orang atau sebesar 4%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan

sangat tidak baik. Berdasarkan hasil responden tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya dukungan rekan kerja dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam katogori baik.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

### **5.3.3. Tunjangan**

Tunjangan adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya tunjangan yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan karyawan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti sikap karyawan menerima gaji yang sama besarnya. Adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

Ada tiga indikator dalam dimensi tunjangan yaitu atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan, kelas jabatan , kehadiran kerja untuk lebih mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden berikut ini:

### 5.3.3.1. Atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktitas nasional. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	5	10
Baik	45	84
Cukup	3	6
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan pada PT. Riau Graindo di

pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 45 orang atau sebesar 84%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 3%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik . Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan atasan memberikan jaminan sosial kepada karyawan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

Jaminan sosial adalah sebagai salah satu bentuk usaha kesejahteraan sosial yang merupakan suatu sistem perlindungan sehingga seseorang yang mendapatkan pelayanan tersebut beserta keluarganya memiliki ketentraman, dan nilai ini akan menimbulkan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Masalah jaminan sosial erat kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan, sejak dulu merupakan usaha terpenting dari para tenaga kerja adalah mendapatkan jaminan pembayaran atau gaji pada waktu ia diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan.

#### **5.3.3.2 Kelas Jabatan**

Kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang karyawan dalam rangkaian susunan organisasi yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kelas jabatan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai kelas jabatan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	9	17
Baik	43	81
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kelas jabatan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 9 orang atau sebesar 17%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 43 orang atau sebesar 81%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan kelas jabatan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

Sistem pembagian tunjangan juga terbagi-bagi sama halnya dengan sistem pembagian gaji. Dengan adanya kebijakan sistem tunjangan yang ditetapkan maka dapat berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat dan gairah untuk setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya

kebijakan sistem pembagian tunjangan ini pada dasarnya merupakan bentuk lain dari upaya perusahaan dalam memberikah motivasi para karyawan yang bekerja.

### 5.3.3.3 Kehadiran Dalam bekerja

Tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu organisasi.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kehadiran dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.11**

**Tanggapan responden mengenai kehadiran dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	12	22
Baik	40	75
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kehadiran dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 12 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 40 orang atau sebesar 75%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa

kehadiran dalam bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjuala tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan. Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus. Didalam pemberian bonus kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus setiap tahun dengan waktu yang tidak ditentukan, bisa diawal tahun, pertengahan, atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan adalah 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan.

#### **5.3.4. Kesempatan Promosi**

Promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan ini memnang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama.

Dengan dipromosinya seorang karyawan, maka akan menimbulkan dampak positif baik terhadap karyawan yang bersangkutan maupun karyawan yang belum dipromosikan. Pengaruh positif tersebut adalah selain akan menimbulkan semangat dan gairah kerja bagi karyawan yang dipromosikan juga akan mendorong karyawan lain untuk memacu prestasi kerjanya sebaik mungkin

dengan semangat kerja yang tinggi dengan harapan agar mereka bisa di promosikan.

Ada tiga indikator dalam dimensi kesempatan promosi yaitu karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, karyawan yang diberikan jabatan yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki dan karyawan diberikan pangkat yang tinggi sesuai dengan prestasi kerja dalam bekerja. Untuk lebih mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

#### **5.3.4.1. Karyawan Diberikan Jabatan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki**

Penempatan kerja karyawan adalah suatu kebijakan perusahaan untuk menyalurkan kemampuan karyawan pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut agar memperoleh kepuasan kerja dan prestasi kerja yang optimal

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

Tabel 5.12

**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	8	15
Baik	45	85
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 45 orang atau sebesar 85%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan cukup, tidak baik, dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian yang dimiliki pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan

seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seseorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki suatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

#### 5.3.4.2. Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak

Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak perusahaan, tetapi setiap karyawan harus memiliki pengalaman yang lama didalam organisasi tersebut dan memiliki skil yang pantas untuk menduduki posisi puncak.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jabatan yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pada PT. Asia Forestama Raya Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.13**

**Tanggapan responden mengenai Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Baik	8	15
Baik	35	66
Cukup	10	19
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak pada PT. Riau Graindo di pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 35 orang atau sebesar 66%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 10 orang atau sebesar 15%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa Adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak pada PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

#### **5.3.4.3. prosedur kenaikan jabatan**

Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan, serta dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Agar kenaikan jabatan dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan jabatab harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai prosedur kenaikan jabatan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai responden mengenai prosedur kenaikan jabatan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Sangat Baik	8	15
Baik	44	83
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai yait prosedur kenaikan jabatan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 44 orang atau sebesar 83%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur kenaikan jabatan pada PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

### 5.3.5. Gaji

Gaji salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen

yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Ada tiga indikator dalam dimensi gaji yaitu : gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak, ketetapan waktu membayar gaji, dan gaji yang di terima memenuhi prinsip keadilan.

Untuk mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

#### 5.3.5.1. Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak

Merupakan penghasilan yang cukup memenuh dasar karyawan dan keluarganya. Ini berarti bahwa pekerja mendapat uang yang cukup untuk membayar makan, perumahan, pakaian yang layak dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak – anak.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.15**

#### **Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak PT. Riau Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	8	15
Baik	45	84
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak PT. Riau Graindo di pekanbaru responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 15%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 45 orang atau sebesar 84%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan cukup, tidak baik, dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima memenuhi kebutuhan dasar yang layak PT. Riau Graindo di pekanbaru dalam kateogori baik.

#### **5.3.5.2. ketetapan waktu membayar gaji**

Hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam berbentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja, atau peraturan perundang- undangan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketetapan gaji waktu membayar pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden mengenai ketetapan waktu membayar gaji PT. Riau**  
**Graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	10	19
Baik	42	79
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketetapan waktu membayar gaji PT. Riau graindo di pekanbaru , yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 42 orang atau sebesar 79%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan ketetapan waktu membayar gaji PT. Riau graindo di pekanbaru dalam ketgori baik.

### **5.3.5.3 Gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan**

Keadilan merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. gaji yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Keadilan, dan besarnya gaji yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung

atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kecil dan tidak layak tentunya akan sepi peminat dari calon-calon tenaga kerja yang potensial.

Gaji yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada. Jika karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala gaji yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Kalaupun mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

**Tabel 5.17**

**Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan pada PT. Riau graindo di pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	7	13
Baik	45	85
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan pada PT. Riau graindo di pekanbaru, yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 13%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 45 orang atau sebesar 85%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima memenuhi prinsip keadilan pada PT. Riau graindo di pekanbaru dalam kategori baik.

#### **5.3.6. Kondisi kerja yang mendukung**

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja yang mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan berdebu, tidak nyaman) karyawan akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Ada tiga indikator dalam dimensi kondisi kerja yang mendukung yaitu kondisi tempat bekerja, kondisi fisik perusahaan, suasana yang kondusif . Untuk lebih mengetahui masing-masing indikator maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

##### **5.3.6.1. Kondisi tempat kerja**

Semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung . kondisi tempat kerja merupakan salah satu faktor yang memenuhi motivasi karyawan dengan suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas, motivasi yang

tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kondisi tempat bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai mengenai kondisi tempat bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	6	11
Baik	45	84
Cukup	2	3
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mengenai kondisi tempat bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 11%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 45 orang atau sebesar 84%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 3%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan mengenai kondisi tempat bekerja pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

### 5.3.6.2. kondisi fisik perusahaan

Kondisi fisik perusahaan disekitar lingkungan, karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar perusahaan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kondisi fisik perusahaan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru , maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden mengenai kondisi fisik perusahaan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	10	19
Baik	42	79
Cukup	1	2
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi fisik perusahaan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 19%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 42orang atau sebesar 79%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 1 orang atau sebesar 2%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil

tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik perusahaan pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

#### 5.3.4.3. Suasana yang kondusif

Kondisi lingkungan yang kondusif yaitu suasana yang nyaman dan menyenangkan . nyaman dalam hal ini jauh dari gangguan suara dan bunyi yang merusak konsentrasi dalam bekerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden suasana yang kondusif pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan responden mengenai suasana yang kondusif pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sangat Baik	15	28
Baik	38	72
Cukup	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Total	53	100

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai suasana yang kondusif pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 28%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 38 orang atau sebesar 72%,kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan cukup, tidak baik dan tidak ada tanggapan yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan

hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa suasana yang kondusif pada PT. Riau Graindo di Pekanbaru dalam kategori baik.

#### 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan yang diukur melalui 8 indikator sebagai berikut :

**Tabel 5.21**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo Di Pekanbaru**

Item	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kemampuan dalam menjalankan tugas	7	46	-	-	-	
	Bobot Nilai	35	184	-	-	-	219
2.	Seberapa penting pekerjaan bagi orang lain	8	40	5	-	-	
	Bobot nilai	40	160	15		-	215
3	Keterlibatan seseorang dalam suatu pekerjaan	6	46	1	-	-	
	Bobot Nilai	30	184	-	-	-	214
4	Hubungan baik dengan rekan kerja	16	33	4	-	-	
	Bobot Nilai	80	132	12	-	-	224
5	Dorongan dari rekan kerja lebih berprestasi	12	41	-	-	-	
	Bobot nilai	60	164	-	-	-	224
6	Dukungan rekan kerja dalam bekerja	7	44	2	-	-	
	Bobot Nilai	35	176	6	-	-	217
7	Karyawan memberikan jaminan sosial yang sesuai	5	45	3	-	-	
	Bobot Nilai	25	180	9	-	-	214
8	Kelas jabatan	9	43	1	-	-	
	Bobot nilai	45	172	3	-	-	220
9	Kehadiran dalam bekerja	12	40	1	-	-	
	Bobot Nilai	60	160	3	-	-	223
10	Jabatan sesuai keahlian	8	45	-	-	-	

	Bobot Nilai	40	180	-	-	-	220
11	Menduduki posisi puncak	8	35	10	-	-	
	Bobot nilai	40	140	30	-	-	210
12	Prosedur kenaikan jabatan	8	44	1	-	-	
	Bobot Nilai	40	176	3	-	-	219
13	Memenuhi kebutuhan yang layak	8	45	-	-	-	
	Bobot nilai	40	180	-	-	-	220
14	Ketetapan membayar gaji	10	42	1	-	-	
	Bobot nilai	50	168	3	-	-	221
15	Gaji diterima sesuai prinsip keadilan	7	45	1	-	-	
	Bobot nilai	35	180	3	-	-	218
16	Kondisi tempat kerja	6	45	2	-	-	
	Bobot Nilai	30	180	6	-	-	216
17	Kondisi fisik perusahaan	10	42	1	-	-	
	Bobot nilai	50	168	3	-	-	221
18	Suasana yang kondusif	15	38	-	-	-	
	Bobot Nilai	75	152	-	-	-	227
	Total bobot nilai						3942

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2020

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah pada pertanyaan responden mengenai Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Graindo di pekanbaru sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 18 \times 5 \times 53 = 4770$$

$$\text{Skor terendah} = 18 \times 1 \times 53 = 954$$

Untuk mencari interval koefisiennya sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{4470 - 954}{5} = 763$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau graindo di pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik	=	4007 - 4770
Baik	=	3244 – 4007
Cukup	=	2481 - 3244
Tidak Baik	=	1718 - 2481
Sangat Tidak baik	=	1018 - 1718

Dari pembahasan diatas dapat dilihat skor dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja diperoleh 3942, sehingga kriteria jawaban responden adalah baik yaitu pada interval 3244 – 4007.

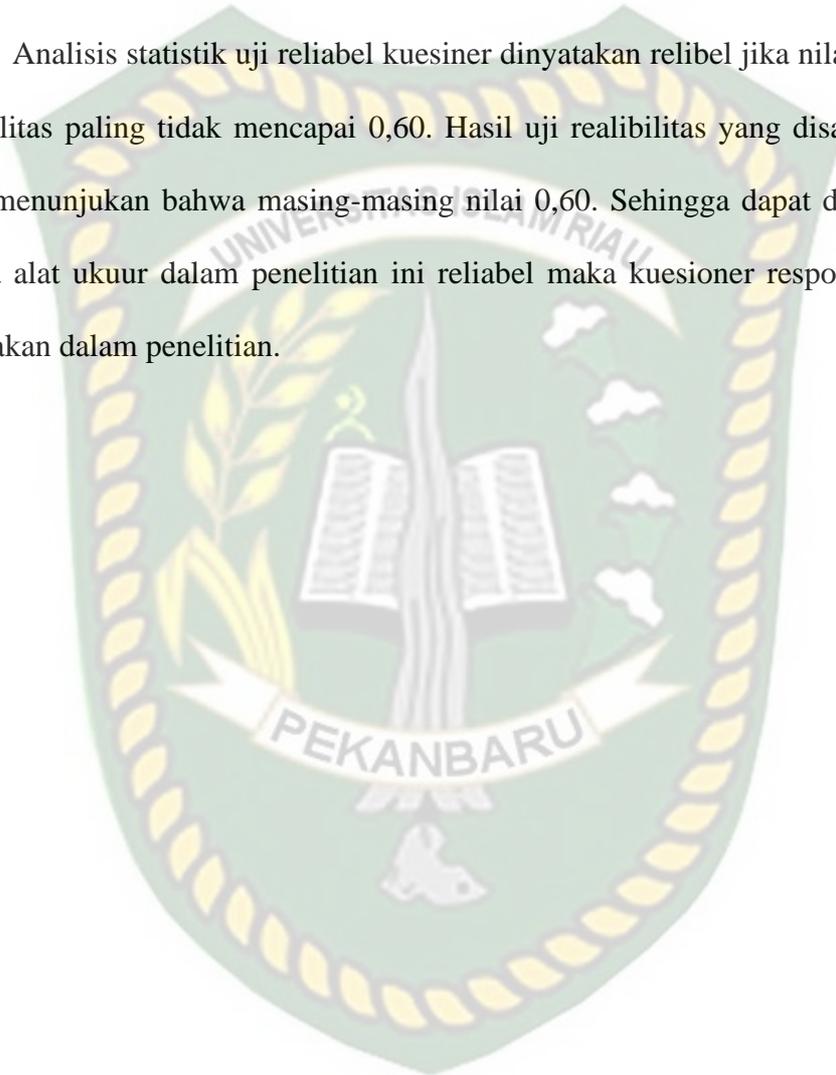
### 5.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan jumlah responden 53 orang. Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru. Hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulas keseluruhan jawaban responden mengenai variabel analis kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru berada dalam kategori baik.

Kepuasan kerja merupakan sikap positive terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuan bekerja. Apabila seseorang menambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. jika harapan terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Dari tabel kepuasan kerja dilihat dari korelasi dibandingkan dengan r tabel product moment  $dk=N-2 = 18 - 2 = 16$  untuk alpha 5% adalah 0,4683 dari 16 pertanyaan, maka pertanyaan 1 – 16 valid.

Analisis statistik uji reliabel kuesiner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukuur dalam penelitian ini reliabel maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori baik. Berarti karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dan tanggung jawab atau tugas masing-masing.
2. Menurut responden dari pernyataan yang berdasarkan indikator-indikator dalam penelitian ini diperoleh hasil, ada beberapa indikator yang menjadi penunjang bagi karyawan dalam bekerja sehingga tercapainya kepuasan kerja, yaitu : pekerja itu sendiri, rekan kerja, tunjangan, kesempatan promosi, gaji, kondisi kerja yang mendukung. Hal ini terbukti karena dari masing-masing indikator tersebut karyawan bisa menjalani atau mengerjakan dengan sebaik mungkin untuk meningkatkan efektivitas kerja
3. Dari hasil penelitian uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan  $r$  dihitung  $> r$  tabel pada kolom *Corrected item- total corrected* sedangkan nilai  $r$  tabel pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar  $df = N - 2$ ,  $df = 18 - 2$ ,  $df = 16$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,4683. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa

masing – masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi apabila nilai korelasi lebih besar dari  $r$  maka data tersebut valid.

4. Analisis statistik uji reliabel kusioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien realibilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa masing – masing nilai koefisien realibilitas dari variabel kepuasan kerja karyawan (X) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel, maka kusioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

## 6.2 Saran

Agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas dan sebaiknya perusahaan berupa meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan :

1. Mempertahankan hubungan kerja yang lebih baik antar sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan interaksi sosial yang baik.
2. Dalam
3. Bagi karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru agar lebih baik lagi dalam meningkatkan cara bekerjanya agar tercapai efektivitas yang diharapkan.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan  
*Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.  
Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- As'ad. 2000. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi Keempat.  
Yogyakarta: Liberty.
- Edwin B. Flippo, 2002. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII  
Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang:  
Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Andi offset
- Handoko, T. Hani. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta:  
BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.  
Jakarta.
- Robert L Mathis dan Jhon H Jackson.(2006). *Human Resources Management*,  
Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia*.Bandung: CV Pustaka  
Setia
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas  
Indonesia (UI-Press)
- Indrastuti, Sri.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*,pekanbaru.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*.

New York: McGraw-Hill.

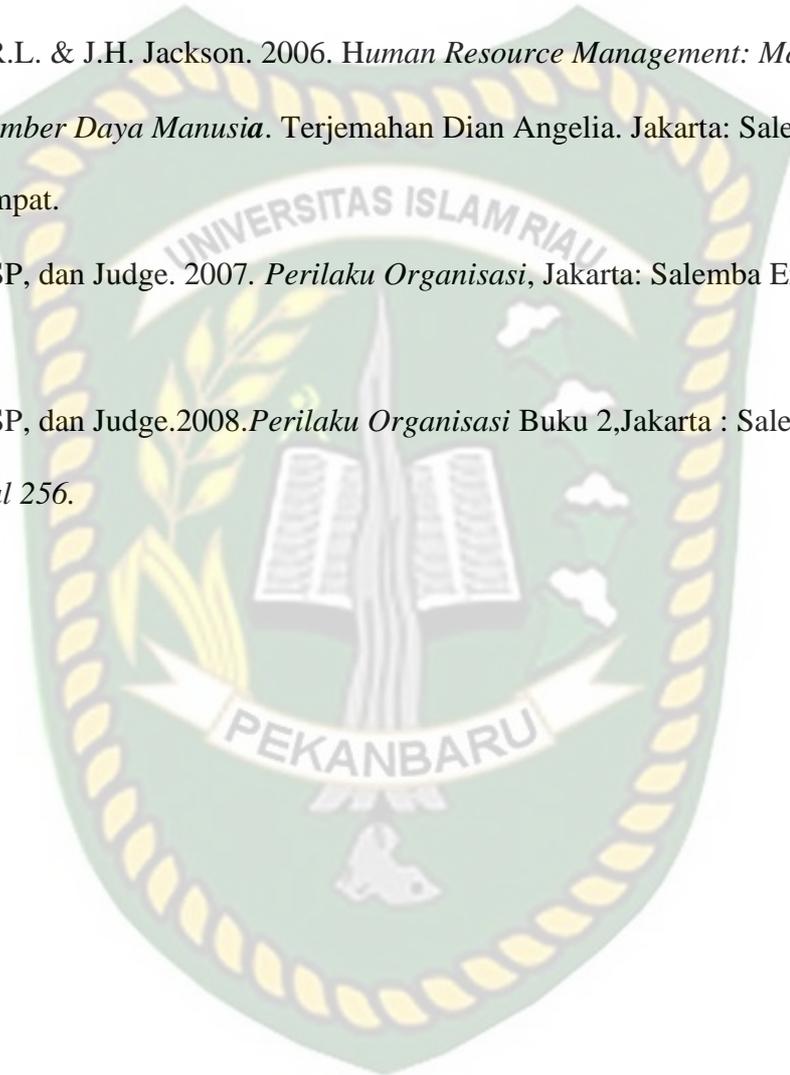
Luthans, Fred 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT Andi: Yogyakarta

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal

22

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.





Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**