

**SKRIPSI**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMBER  
ALFARIA TRIJAYA CABANG PEKANBARU**

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



**OLEH :**

**ROSINTA PUTRI**  
**NIM : 155210327**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ROSINTA PUTRI  
NPM : 155210327  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis kepuasan kerja karyawan PT. Sumber alfaria trijaya cabang pekanbaru

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

16/3/22 Dekan  
  
  
( Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

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



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريوية

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

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

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

Nama : **ROSINTA PUTRI**  
NPM : 155210327  
Judul Skripsi : ANALISIS KEPUASAN KERJA KARIYAWAN PT. SUMBER ALFARIA  
TRIJAYA CABANG PEKANBARU

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **21%**, yaitu (**dua puluh satu persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

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



Pekanbaru, 6 Agustus 2020

Ketua Program Studi Manajemen

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

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari reverensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 16 Maret 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



*Rosinta Putri*  
ROSINTA PUTRI  
NPM : 155210327



## ABSTRAK

### ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA CABANG PEKANBARU

OLEH :

**ROSINTA PUTRI**  
**NPM : 155210327**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Populasi dan sampel yang diambil adalah karyawan bagian marketing berjumlah sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara serta kuisisioner penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaannya, Moral Kerja, Kedisiplinan dan Prestasi Kerja**

**ABSTRACT**

**EMPLOYEE SATISFACTION ANALYSIS OF PT. SOURCE OF ALFARIA  
TRIJAYA PEKANBARU BRANCH**

**BY :**

**ROSINTA PUTRI**

**NPM : 155210327**

*This study was conducted to determine and analyze employee job satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya Pekanbaru Branch. The types and sources of data used are primary and secondary. The population and samples taken were 37 employees of the marketing department. Data collection techniques were obtained through interviews and research questionnaires. This research was carried out with a descriptive method. The conclusion in this study is that the job satisfaction variable is in the good category. Employees already feel job satisfaction while working, which is seen from work that is in accordance with their level of education and abilities so that they feel comfortable at work.*

**Keywords : Job Satisfaction, Enjoying His Job, Loving His Job, Work Morale, Discipline and Work Performance**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

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

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti. MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Orang tuaku Raja Muhammad Zen dan Eva Usnita, ibuku Raja Erna Wilis serta suamiku Bayu Gusti Hendri, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.
7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.



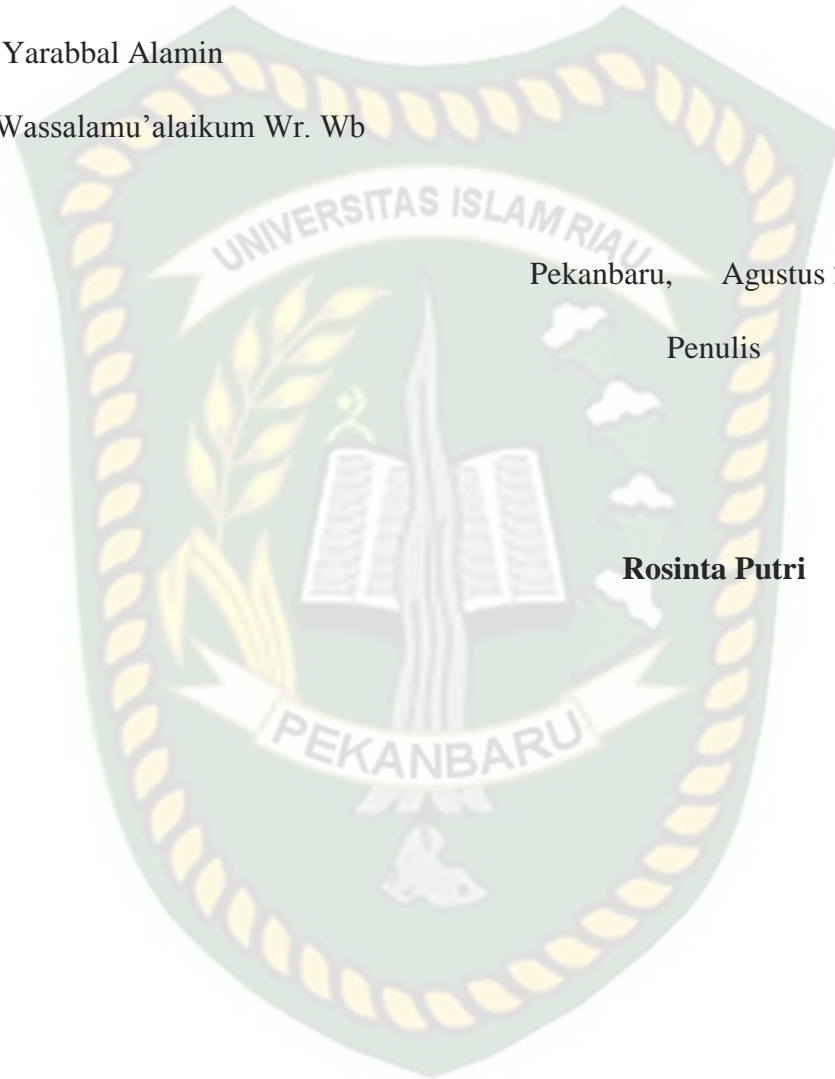
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

**Rosinta Putri**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2.2. Teori Kepuasan Kerja.....	13
2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.5. Penelitian Terdahulu.....	26
2.6. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
3.1. Lokasi Penelitian .....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	31

3.4. Populasi dan Sampel.....	33
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6. Metode Analisis Data .....	32
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Sejarah PT.Sumber Alfariya Trijaya,Tbk (Alfamart) .....	35
4.2. Visi, Misi dan Budaya Alfamart .....	37
4.3. Struktur Organisasi PT.Sumber Alfariya Trijaya Alfamart .....	38
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
5.1 Identitas Responden .....	45
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument .....	50
5.3. Analisis Variabel Kepuasan Kerja .....	53
5.4. Pembahasan .....	66
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
6.1 Kesimpulan.....	68
6.2. Saran-saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru di Pekanbaru Tahun 2018.....	4
Tabel 1.2.	Tingkat Keluar Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru Tahun 2014 – 2018 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	28
Tabel 5.1.	Tingkat umur responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ..	45
Tabel 5.2.	Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	46
Tabel 5.3	Masa Kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	47
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian .....	50
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian .....	51
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	52
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	53
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ..	55
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	56
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	57



Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .	58
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	59
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	60
Tabel 5.15	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	61
Tabel 5.16	Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	62
Tabel 5.17	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	63

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

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

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian` karyawan, sikap dan perilaku dari manajer untuk membentuk kepuasan karyawan.

Menurut pendapat Tiffin (1958) yang dikutip dalam buku (As'ad, 2008:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Porter (dalam Sopiah, 2008:170) kepuasan

kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima.

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

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

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan karyawan yaitu dalam penempatan tenaga kerja harus benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan

berusaha memberikan sumbangan yang paling maksimal kearah pencapaian tujuan dan organisasi.

Selanjutnya Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis, Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak leluasa bergerak dan tidak adanya tempat untuk istirahat dan ruangan beribadah. Seharusnya kondisi lingkungan 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.

Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat *turn over* dan absensi yang rendah karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik disebabkan kebutuhan pentingnya terpuaskan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial.



Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Organisasi atau perusahaan manapun akan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya guna memberikan rasa nyaman untuk karyawannya begitu juga dengan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru. Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Berikut dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru di Pekanbaru Tahun 2018**

Bagian	Jumlah Karyawan
Business Management	15 Orang
Dep. Accounting	8 Orang
Dep. Adm Sales	9 Orang
Dep. Sales	7 Orang
Dep. Service	9 Orang
Dep. Operasional	8 Orang
Jumlah	37 Orang

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, 2019

Perkembangan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Perputaran ini mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) mengacu pada hasil

evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.

Pada tabel 2 angka turnover karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru tujuh tahun terakhir termasuk dalam kategori tinggi, berikut penjelasannya :

**Tabel 1.2.**  
**Tingkat Keluar Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru Tahun 2014 - 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan yang Keluar</b>	<b>Karyawan yang Masuk</b>	<b>Persentase</b>
2014	39 org	10	6	6.78%
2015	35 org	8	12	7.27%
2016	39 org	9	4	8.47%
2017	34 org	10	7	10.94%
2018	37 org	14	8	8.45%

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bagaimana rata-rata dari lima tahun jumlah persentase turnover karyawan sangat tinggi. Untuk turnover terendah berada pada tahun 2014 sebesar 6.78% dan tingkat turnover tertinggi pada tahun 2017 yaitu sebesar 10.94%, hal ini tentu mengindikasikan karena sebagian karyawan yang keluar termasuk penting jabatannya dalam perusahaan sehingga dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan seharusnya melakukan berbagai cara agar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Perusahaan memberikan gaji sesuai bahkan di atas standar UMK, perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan seperti bonus untuk karyawan yang tidak pernah absen dan datang tepat waktu, para atasan selalu mencoba memberikan menciptakan komunikasi yang baik dan menyemangati juga mendorong gairah kerja karyawan untuk bekerja untuk menuju sasaran dengan maksimal serta promosi jabatan untuk karyawan.

Berdasarkan hasil observasi tersebut diketahui adanya masalah-masalah yang harus segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Karyawan merasa bahwa kepuasan kerja dalam bekerja tidak memuaskan. Menurut beberapa karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan, beberapa kerjasama antar karyawan juga terlihat kurang baik dan kurang saling mendukung satu sama lain. Kurang eratnya dalam berhubungan sesama antar rekan kerja akan menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaannya. Kurangnya promosi bagi karyawan yang masih berstatus kontrak untuk naik jabatan atau jenjang karir menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.”**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimakah kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.
- b. Bagi peneliti, diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.



#### 1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

##### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat penilaian kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja, hipotesis dan variabel penelitian

##### **Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

##### **Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

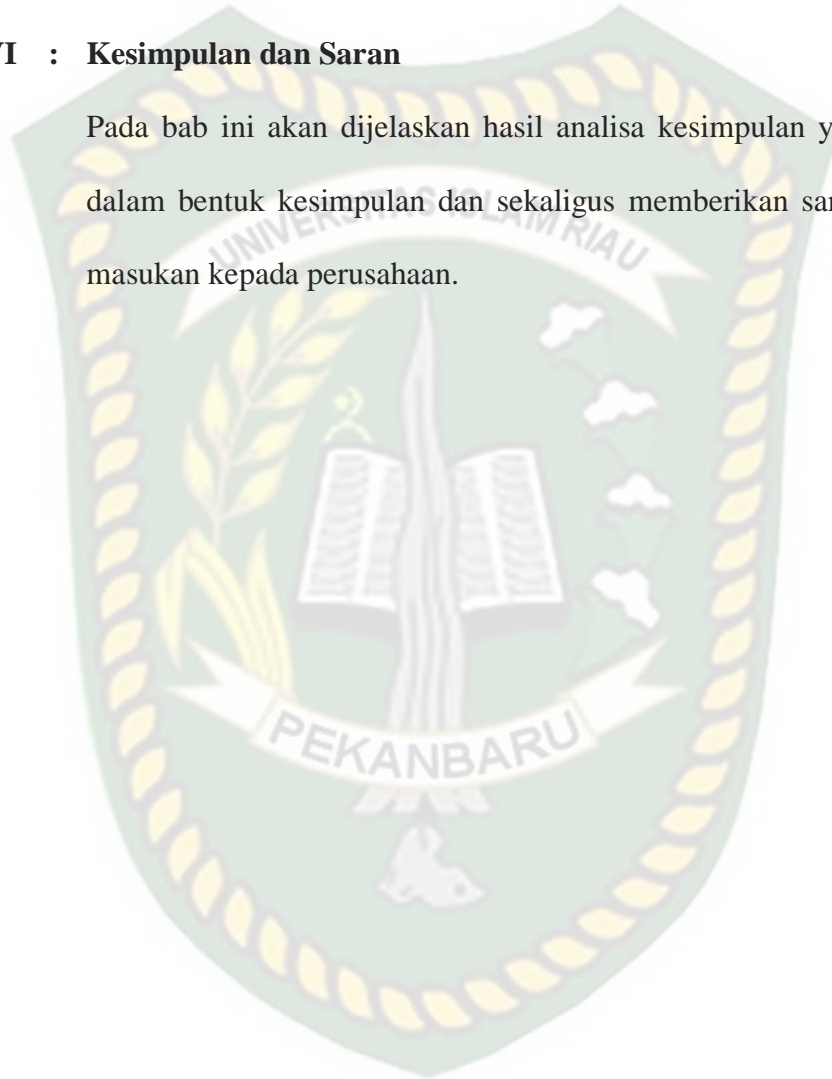
Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.

**Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif 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 apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2008).

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada

kepuasan kerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

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. (Hasibuan, 2001 : 202).

Robbins (2008) mengatakan :“ Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.“

Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana



para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kebutuhan dan keinginan mendorong manusia melakukan pekerjaan dan aktivitas yang beragam. Hal ini menyebabkan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga berbeda pula, dilihat persentase besar kecilnya dorongan untuk melakukan pekerjaan, itu tergantung pada tingkat kepuasan yang diperoleh secara individu dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja. (Rivai, 2007:249)

Keith davis (1985:96) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2009: 117)

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. (Umam, 2010 :192)

Menurut Porter (dalam Sopiah, 2008:170) kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Locke mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-

pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. (Umam, 2010:192)

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kepuasan kerja, disiplin dan moral kerja.

As'ad (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kemudian Tiffin (dalam As'ad, 2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan Luthans (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Kepuasan kerja di dalam sebuah pekerjaan berarti suatu bentuk kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan seperti memperoleh hasil kerja, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun di sisi lain balas jasa itu menjadi hal yang penting. Adanya kepuasan kerja akan mempengaruhi aspek-aspek yang melingkupi kepuasan kerja itu sendiri.

## **2.2. Teori Kepuasan Kerja**

Banyak teori tentang kepuasan kerja, diantaranya adalah Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter

pada tahun 1961, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakannya (dalam As'ad, 2009).

Locke (dalam Munandar, 2009) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yang pertama yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan dan yang kedua pentingnya apa yang diinginkan bagi individu.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Misalnya untuk seorang tenaga kerja, satu aspek dari pekerjaannya (misalnya: tata ruang kerja (*layout*) sangat penting, lebih penting dari aspek-aspek pekerjaan lain (misalnya penghargaan), maka untuk tenaga kerja tersebut tempat kerja harus difasilitasi lebih baik dari pada penghargaan (Munandar, 2009)

Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Ruang yang tertata dengan baik akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati kenyamanan dalam bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa tidak menikmati kenyamanan dalam ruangnya. Teori diatas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan

yang melakukan suatu pekerjaan didalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaan yang dicapainya.

Menurut Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2009) teori di dalam kepuasan kerja yang lazim digunakan terdiri dari tiga macam:

### 1. *Discrepancy Theory*

Teori pertentangan (*discrepancy theory*) mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (Porter, dalam As'ad 2009). Kemudian teori ini berkembang dengan melihat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima, dan pentingnya apa yang diinginkan oleh individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Locke, 1982, dalam Munandar, 2009). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan anantara keinginan-keinginan dan hasil-hasilnya.

### 2. *Equity Theory*

Menurut teori ini individu akan merasa puas atau tidak puas, tergantung dari apakah individu tersebut memperoleh keadilan (*equity*) atau tidak (*inequity*)



atas suatu situasi. Perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun di tempat lain. Teori ini terdiri dari tiga elemen yaitu:

- a) *Input* yang berarti segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap karyawan.
- b) *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga dan dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya.
- c) *Comparison person* yang diartikan sebagai karyawan yang akan membandingkan rasio *input-out comes* dirinya dengan input dan *outcomes* karyawan lain.

### 3. *Two Factor Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg yang berprinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- a) Kelompok *satisfiers* atau *motivator*, ialah faktor-faktor yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan seperti: pengakuan, tanggung jawab, dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b) Kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*, adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti kebijakan, Keamanan kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja. Perbaikan terhadap kondisi

atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

#### 4. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori ini memandang kepuasan kerja dari sudut pandang yang berbeda dimana teori ini mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan (Landy dalam Munandar, 2009).

Teori kepuasan kerja dibedakan atas (Indrastuti, 2017:69) :

- a. Teori keseimbangan. Teori keseimbangan dikembangkan Adam yang komponennya adalah *input output comparison* person dan *equity-in-equity*. Menurut Wesley dan Yuki (1977) input adalah “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*” input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. “*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai), misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi). “*Comparison person maybe someone in the same organization*”. (Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama. seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda, atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya

karyawan yang merupakan perbandingan input- output dirinya dibandingkan dengan karyawan lainnya.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori Perbedaan dipelopori Proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) menyatakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya. Jika yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dinyatakan puas dan sebaliknya.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*), Teori pemenuhan kebutuhan yaitu kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

d. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*), kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan sajatapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor Dari Herzberq, dikembangkan oleh Hezberq dari teori Abraham Maslow.

Faktor yang menyebabkan kepuasan adalah faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berupa faktor *dissstisfiers*, *hygiene faktor*, *job context*, *extrinsic*, yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor motivasi disebut

*satisfier, motivation, job content, intrinsic factors* meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan, *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

- f. Teori Pengharapan (*Expectancy theory*), dikembangkan oleh Victor.H. Vroom diperluas oleh Porter dan Lowler, Keith Davis (1985), mengemukakan bahwa “*Vroom explain that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will leadtoit*”. (motivation merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya

### **2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

a. Kedudukan (posisi)

Mayoritas manusia menganggap adanya individu yang bekerja di sebuah perusahaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja di tingkat yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat (golongan)

Pekerjaan yang mendasarkan adanya tingkatan dalam golongan membuat pekerjaan tersebut memiliki kedudukan-kedudukan tertentu didalamnya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai



kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

c. Umur

Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Karyawan yang berada pada umur 25-34 tahun dan umur 40 hingga 60 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Penjaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial mayoritas berpengaruh pada kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

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

Luthan (dalam Tella, Yeni, dan Popoola, 2008) menambahkan bahwa ada tiga faktor penting untuk kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi pekerjaan. Karena itu tidak dapat dilihat, itu hanya dapat disimpulkan.
- b. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melebihi harapan. Misalnya jika organisasi peserta merasa bahwa mereka bekerja jauh lebih sulit daripada yang lain di departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit mereka mungkin akan memiliki sikap negative

terhadap pekerjaan, bos dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa 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 penting dari pekerjaan tentang yang orang memiliki respon yang efektif.

Dalam Nursalam (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Motivasi

Rowland (1997) menyatakan fungsi manager meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor motivasi yang meliputi: keinginan untuk peningkatan percaya bahwa gaji yang diterima sudah mencukupi, memiliki kemampuan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan, umpan balik, kesempatan untuk mencoba, instrumen penampilan untuk promosi, kerjasama dan peningkat penghasilan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi adalah subjek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku seseorang yang tampak ( Handoko, 2008). Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu motivasi dan kepuasan kerja. Jika seseorang bekerja, maka kebutuhan pencapaian prestasi tersebut berubah sebagai dampak dari beberapa faktor dalam organisasi: program pelatihan, pembagian dan jenis tugas yang diberikan, tipe supervisi yang dilakukan perubahan pola motivasi dan faktor lain.

Seseorang memilih suatu perkaryaan didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu, penghargaan psikis sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing bila melakukan suatu kesalahan.

## 2. Lingkungan

Faktor lingkungan memegang peranan penting dalam mendukung motivasi kerja untuk pencapaian kepuasan kerja yang meliputi: komunikasi, potensial pertumbuhan, kebijaksanaan individu, upah/gaji, kondisi kerja yang kondusif.

## 3. Peran Manajer

Peran dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku yang teratur yang timbul karena suatu jabatan tertentu, kepribadian seseorang juga amat mempengaruhi bagaimana peran harus dijalankan. Peran timbul karena seorang manajer memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Dia mempunyai lingkungan yang setiap saat perlu berinteraksi dengan beraneka ragam perbedaan yang ada di lingkungan sekitarnya tetapi perannya harus dimainkan dengan tidak membuat perbedaan antara satu dengan yang lain ( Thoha, 2008 ).

Kepuasan kerja staf dapat juga dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya. Hal ini perlu ditanamkan kepada manajer agar

diciptakan suatu keterbukaan dan memberikan kesempatan kepada staf untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Ada dua belas kunci utama dalam kepuasan kerja, yaitu: input, hubungan manajer dan staf, disiplin kerja, lingkungan tempat kerja, istirahat dan makan yang cukup, diskriminasi, kepuasan kerja, penghargaan penampilan, klarifikasi kebijakan, mendapatkan kesempatan, pengambil keputusan dan peran manajer (Nursalam, 2009).

Di sisi lain pendapat berbeda dikemukakan oleh Munandar (2009) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

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

- a) Keragaman keterampilan. Ragam keterampilan memiliki banyak hal 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 (*task identity*). 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.

## 2. Penyeliaan

Locke (dalam Munandar, 2009) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, dimana hubungan atasan-bawahan yang terdiri dari hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional memberikan gambaran sejauh mana penyelia mampu membantu karyawan untuk dapat memuaskan nilai-nilai penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan berdasar pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai serupa.

## 3. Gaji, Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Singel dan Lane (dalam Munandar, 2009) memberikan kesimpulan beberapa ahli yang menyimpulkan kembali hasil-hasil dari penelitian pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji mampu memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

## 4. Rekan-Rekan Sejawat yang Menunjang

Dalam sebuah kelompok kerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja ditumbulkan dari kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka yang mampu dipenuhi, serta mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

Hariadja (dalam Septyawati, 2010) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja seorang 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 member perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### **2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:68) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

##### **a. Menyenangi Pekerjaannya**

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

##### **b. Mencintai Pekerjaannya**

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

### c. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

### d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

### e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah :

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

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ali Jufri (2018)	Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cirebon)	Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) Sistem Reward ternyata tidak memberikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (2) kepuasan kerja juga tidak memberikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (3) dengan demikian dalam penelitian ini sistem reward dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap

			Kinerja Karyawan.
2.	Meliana Sembiring (2017)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. HERO Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta	Dengan analisis rank Spearman diketahui bahwa semua faktor memiliki hubungan, dari hubungan agak kuat hingga hubungan kuat dan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil kuesioner, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kriteria tingkat kepuasan tinggi, dimana ada 15 orang dari 30 orang karyawan yang total kepuasannya $\geq 70$ , yang berarti sebagian karyawan telah merasa puas dengan faktor-faktor kepuasan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah penghargaan, jam kerja, atasan, kompensasi, fasilitas, kondisi kerja, jam istirahat, pelatihan, tanggungjawab dan status.
3.	Meliani Sembiring (2018)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. HERO Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta	Hasil penelitian diketahui bahwa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga, semuanya mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Lania Muharsih (2017)	Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. IDS Marketing Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 2 orang atau 4,2% karyawan yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, 42 orang atau 87,5% karyawan memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang, dan 4 orang atau 8,3% karyawan memiliki kepuasan kerja



			pada tingkat rendah. Adapun hal yang menjadi tiga fokus utama untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT. IDS Marketing Indonesia adalah lingkungan fisik kerja, rekan kerja, dan gaji.
5.	Aprilia Nessa (2019)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT.Terang	Berdasar analisa yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh kesimpulan bahwa karyawan PT.Terang telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan aspek yang paling menentukan kepuasan adalah kepuasan terhadap rekan kerjanya.
6.	Fauzi Hidayat (2019)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Megasawindo Perkasa II Kecamatan Tebo Tengah Kabupaten Tebo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berada pada tingkat umur, jumlah tanggungan keluarga dan lama bekerja berkategori sedang dan tingkat pendidikan yang rendah sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori puas

## 2.6. Hipotesis

Bertitik tolak dari perumusan masalah diatas dan di kaitkan denga teori yang ada, maka peneliti mengangkat hipotesis yaitu diduga kepuasan kerja PT.

Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru sudah baik.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru yang terletak di Jalan Air Hitam No. 31 Simpang Baru Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

#### 3.2. Operasional Variabel

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu :

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

Variabel 1	Dimensi 2	Indikator	Skala 3
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2008: 193)	1. Menyenangi pekerjaannya	a. Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan b. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	Ordinal
	2. Mencintai pekerjaannya	a. Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja b. Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	

	3. Moral Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan</li> <li>b. Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	
	4. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif</li> <li>b. Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan</li> </ul>	
	5. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik</li> <li>d. Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja</li> </ul>	

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Data Primer

Yaitu data yang didapat di lapangan berupa pendapat / tanggapan dari para responden tentang masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru

#### b. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari perusahaan yang sudah tersedia maupun dari instansi terkait yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru yang berjumlah 37 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinand, 2010). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi unsur



populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Terbatasnya jumlah populasi maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

a. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak pimpinan atau yang mewakili PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Pekanbaru.

### 3.6. Metode Analisis Data

Analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Dalam analisis diperlukan imajinasi dan kreativitas sehingga diuji kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu (Subagyo, 2008).

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan responden adalah dengan menggunakan Skala Likert merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan responden terhadap peningkatan pembelian produk. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternative jawaban yang mendorong variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi skor 1 sampai 5, yaitu :

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1
2. Jawaban Tidak setuju (TS) : Diberi skor 2
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) : Diberi skor 3
1. Jawaban Setuju (S) : Diberi skor 4
2. Jawaban Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5

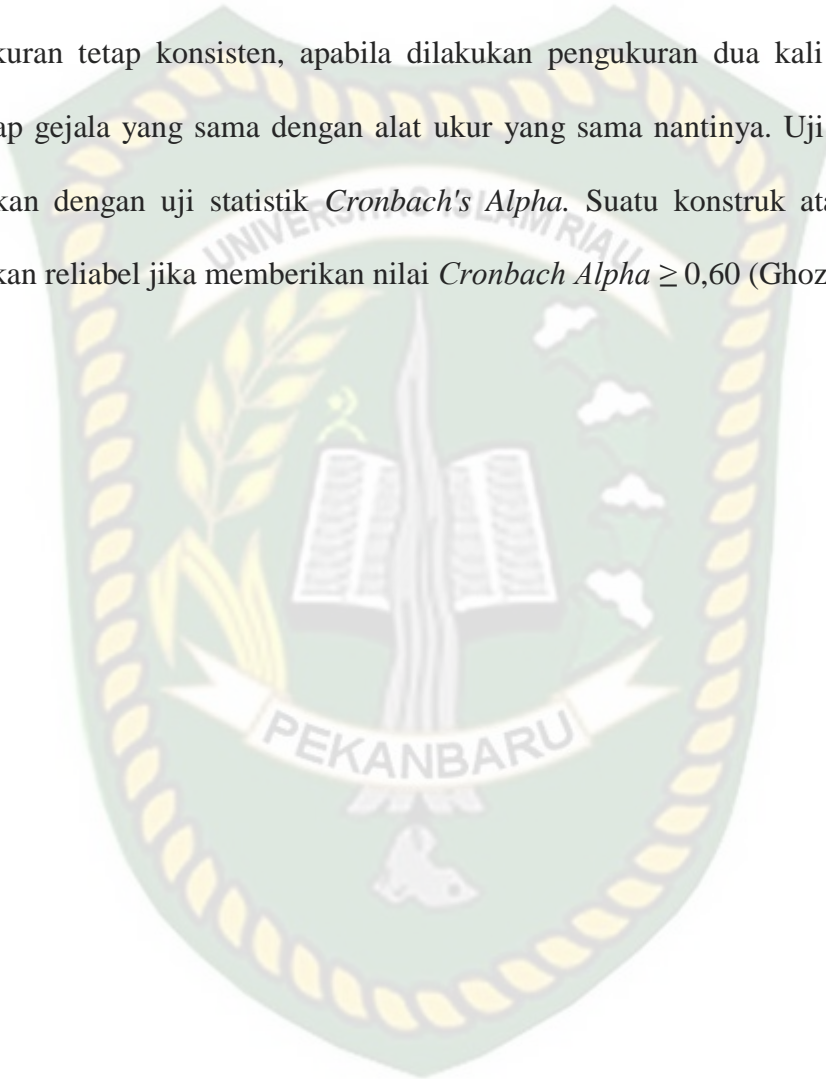
Penelitian ini menggunakan pengolahan data menggunakan SPSS 20 *for Windows* dan beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen kuesioner dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi Spearman Rank. Sebuah item dikatakan valid bila  $r$  hitung  $>$   $r$  table (Sugiyono, 2011). Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS 21.

## b. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item kuesioner dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang mana ditujukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama nantinya. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2011).



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah PT.Sumber Alfariya Trijaya,Tbk (Alfamart)

Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tanggal 22 Februari tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di Jl. M.H. Thamrin No. 9 Cikokol, Tangerang 15117, Indonesia. Telp: (62-21) 5575-5966 (Hunting), Fax: (62-21) 5575-5961, 5575-4918.

Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna,Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%.



Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT. Sigmantara Alfindo (60%) dan PT. Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”.

Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070.

Jaringan minimarket dengan nama Alfamart yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makasar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Banjarmasin, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang, dan Batam.

Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko. Termasuk daerah Pekanbaru, di tahun 2013 Alfamart membuka 30 toko, kemudian banyak permintaan untuk kerja sama untuk membuka gerai hingga saat ini mencapai 150 toko Alfamart yang berdiri di setiap jalan Pekanbaru, Riau.

#### **4.2 Visi, Misi dan Budaya Alfamart**

##### **a. Visi**

“Menjadi sebuah jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan para pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan & harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global di perdagangan Indonesia”.

##### **b. Misi**

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada beberapa produk serta meningkatkan pelayanan yang berkualitas serta unggul.
2. Selalu menjadi pilihan yang terbaik dalam berbagai hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tertinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan jiwa wiraswasta dan kemitraan dalam usaha.
4. Membangun organisasi global yang dapat dipercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

### **c. Budaya**

1. Integritas yang tinggi.
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
4. Kerjasama Team.
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi.

### **d. Keunggulan Alfamart**

1. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
2. Integritas yang tinggi.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
4. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi
5. Kerjasama Team

### **4.3. Struktur Organisasi PT.Sumber Alfariya Trijaya Alfamart**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfariya Trijaya,Tbk Ritel Alfamart tidak mungkin dilakukan secara sendiri oleh pemimpin, melainkan dilakukan oleh masing - masing individu yang bekerja menurut bidang dan spesialis yang telah ditetapkan.

Dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas akan mempermudah pimpinan untuk mengkoordinir semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja dan

efisiensi kerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun tugas dan wewenang masing – masing berdasarkan Struktur gambar diatas adalah :

#### 1. Board Of Commisioners

- a. Melakukan pengawasan atas jalannya usaha dan memberikan nasihat kepada direktur.
- b. Dalam melakukan tugas dewan direksi berdasarkan pada kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.
- c. Kewenangan khusus dewan komisaris bahwa dewan komisaris dapat diamanatkan dalam anggaran dasar untuk melaksanakan tugas - tugas tertentu direktur.
- d. Membuat risalah rapat dewan komisaris dan menyimpan salinan rapat.
- e. Melaporkan kepada perusahaan kepada kepemilikan saham dan saham - saham lainnya.
- f. Memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah dilakukan.

#### 2. Audit Committe

- a. Melakukan penelaan terhadap informasi keuangan yang diterbitkan perusahaan.
- b. Penelaan atas ketaatan perusahaan terhadap peraturan perundang - undangan dibidang pasar modal dan dibidang lain yang relevan.
- c. Melakukan penelaan terhadap independensi dan objektivitas akuntan publik.



- d. Penelaan terhadap kecukupan pemeriksaan yang dilakukan oleh akuntan publik untuk memastikan semua resiko yang penting telah dipertimbangkan.
- e. Melakukan penelaan jika terdapat pengaduan yang berkaitan dengan perusahaan.

### 3. Board Of Directors

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan - kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas - tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
- e. Mengurus dan mengelolah perusahaan untuk kepentingan perusahaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.
- f. Melaksanakan kepengurusan perusahaan sesuai dengan kebijakan yang tepat (keahlian, peluang, dan kelaziman) usaha yang ditentukan dalam UU PT.

### 4. Corporate Audit

- a. Menyediakan penipuan deteksi, investigasi dan pengalaman forensik akuntansi dan keahlian untuk program monitoring.
- b. Melakukan analisis data akun laporan keuangan (buku besar umum), pengeluaran (hutang, waktu dan biaya), informasi dan data lainnya.

- c. Mengembangkan prosedur dan analisis untuk mengidentifikasi tren yang tidak biasa atau pola dan anomali antara data - data.
- d. Mengembangkan dan menerapkan prosedur investigasi dengan tren yang tidak biasa atau pola dan anomali untuk disposisi.
- e. Membuat rencana yang efektif, mengkoordinasi dan melakukan audit berkala wilayah operasional dan keuangan sesuai dengan rencana audit tahunan yang telah disetujui.
- f. Berinteraksi dengan manajer senior.
- g. Mendokumentasikan kertas kerja dan hasil audit dan keterlibatan konsultan.
- h. Menyediakan kepemimpinan yang tepat dan mentoring untuk staf audit Korporasi untuk mencapai tujuan edit.

#### 5. Corporate Legal

- a. Mengurusi urusan RUPS dan perubahan anggaran dasar.
- b. Persiapan merger, akuisisi bila ada kemungkinan seperti itu.
- c. Perpanjangan HGB - HGU aset tanah milik perusahaan.
- d. Mengurus perizinan perpanjangan TDP, NPWP, dan pembuatan API.
- e. Mengawal business development (berkaitan dengan perjanjian - perjanjian).
- f. Mereview usulan pembuatan / perubahan SOP.
- g. Mengawal ketentuan dan peraturan yang baru.

#### 6. Operation

- a. Mengawasi kegiatan operasi.

- b. Mengawasi keberadaan serta kondisi mesin dan peralatan.
- c. Membuat rancangan produk yang dipesan.
- d. Membuat keputusan harian sehubungan.

#### 7. Marketing

- a. Bertanggung jawab terhadap bagian pemasaran.
- b. Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.
- c. Sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan.
- d. Membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran.

#### 8. Merchandiser

- a. Memajang / mendisplay dan menata produk.
- b. Menjaga kebersihan produk dan pajangan.
- c. Menjalankan semua program promosi perusahaan.
- d. Menjalankan tugas kunjungan sesuai dengan rencana kerja.
- e. Merapikan, menata, membersihkan produk dengan standar perusahaan.
- f. Mengecek harga jual produk dan kompetitor.
- g. Memastikan jadwal pengiriman barang.
- h. Membuat laporan RDC dan laporan hasil kerja.
- i. Mengganti produk yang rusak.
- j. Mengecek dan merealisasikan program promosi.
- k. Menyelesaikan masalah di Gerai.
- l. Menginformasikan perubahan Planogram dan Display.
- m. Memberikan informasi tentang produk baru.

#### 9. Property Development

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pengendalian properti dan lingkungan di wilayah usaha perusahaan dan lingkungannya.
- b. Menyusun program pengendalian properti sesuai dengan rencana investasi serta melakukan evaluasi secara periodik.
- c. Menyelenggarakan pengolahan data dan penyimpanan dokumen asli properti.
- d. Menyiapkan laporan kegiatan divisi secara benar dan tepat waktu.

#### 10. IT

- a. Bertanggung jawab memelihara sistim jaringan.
- b. Mengoptimalisasi perangkat IT atau server yang ada di Alfamart.

#### 11. Finance

- a. Membuat, memeriksa dan mengarsip faktur, nota supplier, laporan AP/AR untuk memastikan status hutang atau piutang.
- b. Membuat, mencetak tagihan dan surat tagihan untuk memastikan tagihan terkirim kepada pelanggan dengan benar dan tepat waktu.
- c. Menerima, memeriksa tagihan dari vendor dan membuat rekapnya untuk memastikan pembayaran terkirim tepat waktu.
- d. Memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan dan ketersediaan kas kecil yang efektif.
- e. Menginput penerimaan pembayaran dari pelanggan, dan pembayaran ke supplier dengan tepat waktu dan akurat untuk memastikan ketepatan waktu dan keakuratan penerimaan maupun pembayaran.



- f. Memeriksa laporan rekonsiliasi untuk memastikan data terinput dengan benar.
- g. Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
- h. Melakukan stock opname setiap akhir bulan untuk melihat ada atau tidaknya selisih jumlah barang di gudang dan catatan di keuangan

#### 12. Human Capital

- a. Memperbaiki dan memperhatikan mutu karyawan.
- b. Menyediakan tenaga yang ahli dan sesuai dengan bidangnya masing - masing.

#### 13. Corporate Development

- a. Bertugas merencanakan, merancang dan menyajikan presentasi yang menarik dan proposal untuk pendekatan bisnis baru.
- b. Memberikan bantuan mentoring kepada pejabat fundraising perusahaan.

#### 14. Franchise

- a. Menyediakan tempat usaha dan modal sejumlah tertentu bergantung pada jenis waralaba yang akan dibeli.
- b. Menjaga image produk waralaba.
- c. Membayar Franchise fee dan royalti fee.

#### 15. Corporate Affair

- a. Bertanggung jawab untuk semua komunikasi internal dan eksternal.
- b. Mengurus hal - hal seperti buletin karyawan, laporan bisnis tahunan dan siaran pers

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Sebelum melakukan analisis terhadap analisis 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 tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan bagian marketing pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.2.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi komitmen organisasi, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan yang bekerja

pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.**  
**Tingkat umur responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Klasifikasi</b> <b>Tingkat umur</b>	<b>Frekuensi</b> <b>(orang)</b>	<b>Persentase</b> <b>(%)</b>
20-29	1	2.8
30-39	16	43.2
40-49	12	32.4
Diatas 50	8	21.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 2.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.

Tingkat umur sangat menentukan kepuasan seseorang dan umur yang dianggap kepuasan adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia kepuasan dan berpengalaman. Hal ini sangat

diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan tersebut.

### 5.2.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2.**  
**Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Klasifikasi Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMU	9	24.3
DIII	10	27.1
SARJANA	18	48.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% berpendidikan Diploma-III (D3) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% berpendidikan SMU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tersebut berpendidikan Sarjana (S1).



Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

### 5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Klasifikasi Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
< 5 tahun	7	18.9
6-10 tahun	26	70.3
11-15 tahun	4	10.8
> 15 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tidak ada karyawan yang memiliki masa kerja >15 tahun sedangkan yang memiliki masa

kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

#### 5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.2
2	Laki-Laki	14	37.8
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2% dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

## 5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### 5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r = \text{positif (+)}$ , jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 37 orang responden dengan memberikan 10 pertanyaan untuk menguji validitas dan reabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Kepuasan kerja	X1	0.677	0.267	Valid
	X2	0.526	0.267	Valid
	X3	0.550	0.267	Valid
	X4	0.483	0.267	Valid
	X5	0.536	0.267	Valid
	X6	0.665	0.267	Valid
	X7	0.701	0.267	Valid
	X8	0.739	0.267	Valid
	X9	0.787	0.267	Valid
	X10	0.739	0.267	Valid

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00**

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.267 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

### 5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil.



Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

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*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Koefisien Alpha
Kepuasan kerja	0.920

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00**

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 diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### **5.3. Analisis Variabel Kepuasan Kerja**

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kepuasan kerja. Kepuasan kerja

diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan yang setuju pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Sangat Baik	5	13.5%
Baik	10	27%
Cukup Baik	4	10.8%
Kurang Baik	18	48.6
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, yang menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 27%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam kategori sangat setuju. Masih banyaknya karyawan yang bertanggapan kurang baik karena karyawan merasa pekerjaan serta jabatan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat Baik	4	10.8%
Baik	22	59.4%
Cukup Baik	3	8.1%
Kurang Baik	8	21.6%
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 59.4%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam menyelesaikan tugas dalam kategori sangat baik. Masih banyak karyawan yang menyatakan kurang baik karena karyawan merasa bahwa target pekerjaan yang dinilai cukup tinggi sehingga tidak selalu dapat mencapai target yang ditetapkan. Karyawan mengemban tinggi rasa tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Kemangkiran karyawan dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak selesai tepat waktu serta menurunnya hasil kerja karyawan yang berdampak pada disiplin kerja yang tidak setuju. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.



**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	6	16.2%
Baik	18	48.6%
Cukup baik	6	16.2%
Kurang baik	7	18.9
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2% dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam kategori baik. Banyaknya karyawan yang menyatakan kurang baik karena bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga selalu terjadi kesalahan dalam bekerja. Kualitas pekerjaan karyawan dapat berkualitas setuju apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan setuju pula. Maka dari itu karyawan harus diberi

pengawasan dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat selesai dengan setuju karena itu merupakan tanggung jawab karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	5	13.5%
Baik	19	51.3%
Cukup baik	9	24.3%
Kurang baik	4	10.8
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 19 orang atau sebesar 51.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dalam kategori sangat

baik. Karyawan yang memiliki tanggung jawab maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang efektif dan efisien.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	4	10.8%
Baik	23	62.1%
Cukup baik	1	2.8%
Kurang baik	9	24.3%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 23 orang atau sebesar 62.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.8%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam kategori sangat baik. Banyaknya tanggapan responden yang menyatakan kurang baik karena ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri akan tetapi tidak ada kerjasama yang diterapkan dalam perusahaan. Agar pekerjaan dapat selesai dengan setuju maka dibutuhkan kecakapan dan ketelitian para karyawan. Keresahan karyawan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada ketidakseimbangan hubungan kerja dan ketidakharmonisan hubungan kerja dalam perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat baik	4	10.8%
Baik	17	45.9%
Cukup baik	3	8.1%
Kurang baik	13	35.1%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 45.9%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak



3 orang atau sebesar 8.1%, tanggapan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 13 orang atau sebesar 35.1% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam bekerja dalam kategori sangat baik. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan harus dilakukan dengan ketelitian juga agar pekerjaan tersebut tidak terjadi kesalahan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	4	10.8%
Baik	20	54.1%
Cukup baik	6	16.2%
Kurang baik	7	18.9%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, yang menyatakan sangat

baik sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, kemudian yang responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan gaji sesuai dengan jabatan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah dalam kategori baik. Masih adanya tanggapan responden yang menyatakan kurang baik karena masih ada bererapoa karyawan yang bertanggung bahwa tidak sesuai antara jam kerja yang diberikan dengan gaji yang diterimanya. Kesadaran yang tinggi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka dari itu kesadaran karyawan dituntut lebih agar karyawan memegang rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.14**

**Tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	6	16.2%
Baik	19	51.3%
Cukup baik	3	8.1%
Kurang baik	9	24.3%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.14 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51.3%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 16.2%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1% dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk baik dengan karyawan mengerjakan tugas dengan menggunakan waktu yang efektif pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan responden tentang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase</b>
Sangat baik	1	2.8%
Baik	15	40.5%
Cukup baik	5	13.5%
Kurang baik	16	43.2%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.8%, kemudian responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan yang menyatakan kurang baik sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk setuju dengan karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan responden tentang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	3	8.1%
Baik	21	56.7%
Cukup baik	-	-
Kurang baik	13	35.1%
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.16 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT.



Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, yang menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 56.7%, kemudian yang menyatakan kurang baik sebanyak 13 orang atau sebesar 35.1% dan tidak ada responden yang menyatakan cukup baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sangat setuju dengan karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan deskripsi variabel kepuasan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Karyawan merasa sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	5	10	4	18	-	149
	Bobot Nilai	25	40	12	36	-	
2.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar	4	22	3	8	-	133
	Bobot Nilai	20	88	9	16	-	
3.	Karyawan selalu menghindari kesalahan dalam bekerja	6	18	6	7	-	134
	Bobot Nilai	30	72	18	14	-	
4.	Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan	5	19	9	4	-	136
	Bobot Nilai	25	76	27	8	-	
5.	Karyawan selalu konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan	4	23	1	9	-	133
	Bobot Nilai	20	92	3	18	-	
6.	Karyawan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	4	17	3	13	-	123
	Bobot Nilai	20	68	9	26	-	
7.	Karyawan selalu menyelesaikan	4	20	6	7	-	132

	tugas dengan menggunakan waktu yang efektif						
	Bobot Nilai	20	80	18	14	-	
8.	Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan jabatan	6	19	3	9	-	133
	Bobot Nilai	30	76	9	18	-	
9.	Karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik	1	15	5	16	-	112
	Bobot Nilai	5	60	15	32	-	
10.	Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	3	21	-	13	-	125
	Bobot Nilai	15	84	-	26	-	
<b>Total</b>							<b>1459</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.17 diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1459. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 10 \times 5 \times 37 = 1850$$

$$\text{Nilai Terendah} = 10 \times 1 \times 37 = 370$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1850 - 370}{5} = \frac{1480}{5} = 296$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1554 - 1850$$

$$\text{Baik} = 1258 - 1554$$

$$\text{Cukup} = 962 - 1258$$

$$\text{Kurang Baik} = 666 - 962$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 370 - 666$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

#### **5.4. Pembahasan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut ditampilkan pada sikap kerja positif karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2006).

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

akan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya guna memberikan rasa nyaman untuk karyawannya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## BAB VI

### PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil dari penelitian dan analisa tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

#### 6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian deskriptif diperoleh kesimpulan :

1. Indikator menyenangkan pekerjaannya dalam kategori setuju, yang mana artinya karyawan sudah menyenangkan pekerjaan dan berkewajiban untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Indikator Mencintai pekerjaannya dalam kategori setuju, yang mana artinya karyawan sudah berkomitmen untuk menerima apapun pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuan dan bidangnya.
3. Indikator Moral Kerja dalam kategori setuju, yang mana artinya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memberikan kesan moral yang baik.
4. Indikator Kedisiplinan dalam kategori setuju, yang mana artinya selama bekerja karyawan sudah mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan.
5. Indikator Prestasi kerja dalam kategori setuju, yang mana artinya karyawan setuju untuk memberikan prestasi kerja sehingga karirnya akan semakin meningkat.

6. Variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kepuasan kerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

## 6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yaitu :

1. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perlakuan dan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu melakukan penyesuaian gaji yang diberikan dengan keadaan ekonomi saat ini sehingga kebutuhan karyawan dapat dipenuhi, meningkatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan, menyediakan suatu wadah yang dapat menjembatani informasi antara pihak perusahaan dengan karyawan sehingga terjalin komunikasi yang baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel penelitian sehingga hasil penelitian yang diperoleh akan lebih kuat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S., 2010., Manajemen Sumber Daya Manusia., Strategi Keunggulan Kompetitif,. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi., Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 2010. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri,. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Augusty, Ferdinand. 2010. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas.
- Dessler, Gary, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hanny. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Handoyo, R. 2014. “Hubungan Keikatan terhadap Perusahaan dengan kepuasan kerja, Absensi dan Intensi Turnover Karyawan pada PT. Busana Textil dan Garment di Tangerang Jawa Barat”. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy. Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Rivai, Veithzal, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2010. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba. Empat
- Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.

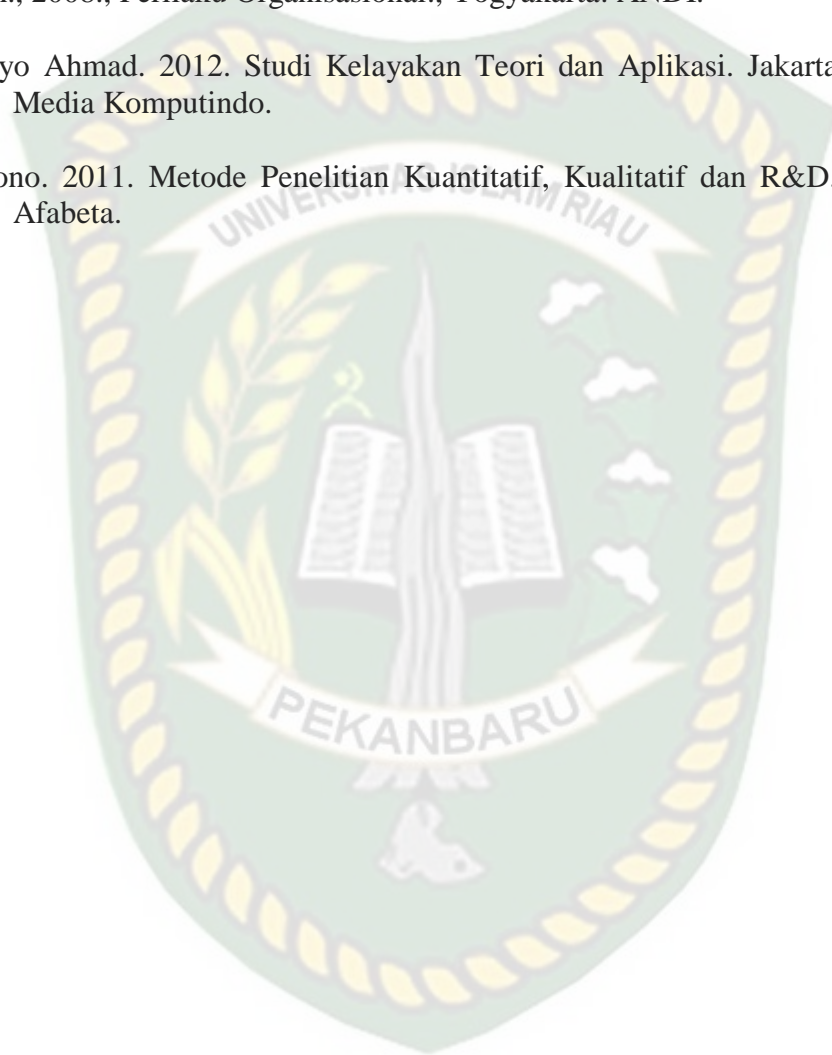
Siregar, Ahmad. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pontianak: Mandar. Maju.

Sofyandi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha.

Sopiah., 2008., Perilaku Organisasional., Yogyakarta: ANDI.

Subagyo Ahmad. 2012. Studi Kelayakan Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.





**Rekap Tanggapan Responden**  
**VARIABEL KEPUASAN KERJA**

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4
3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4
6	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
8	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4
9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
10	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5
11	2	4	4	3	5	5	4	4	4	4
12	2	3	4	3	5	5	4	4	4	5
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
14	2	3	4	3	5	4	5	4	5	4
15	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5
16	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
18	2	4	4	4	4	5	3	3	4	4
19	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
21	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4
22	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4
23	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4
24	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4
27	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
28	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
30	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4
31	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4
32	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
33	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
35	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5
36	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
37	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau