

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUREN MANDIRI FORTUNA (PLYWOOD)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Danang Saputro
NIM : 1600861201232
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

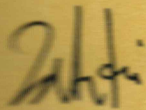
Dengan ini Pembimbing Proposal Skripsi, menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Danang Saputro
Nomor Mahasiswa : 1600861201232
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood)

Telah disetujui dan disyahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku dalam Ujian Komprehensif dan Skripsi pada tanggal seperti tertera dibawah ini.

Jambi, Januari 2022

Pembimbing I



(Sekinah AS, SE, MM)

NIDN 004128401

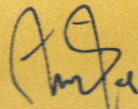
Pembimbing II



(Anisah, SE, MM)

NIDN 1012108601

Ketua Program Studi Manajemen




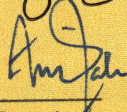
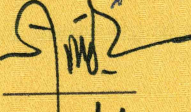

(Anisah, SE, MM)

NIDN 1012108601

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

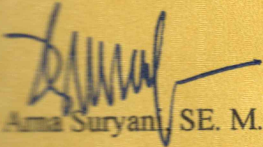
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi dan Komprehensif
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Pada :

Hari : Sabtu
Tanggal : 03 Februari 2022
Jam : 10.00 s.d 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari


Nama Tim Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Ketua	
Anisah, S.E., M.M	Sekretaris	
Azzizah, SE, MM	Penguji Utama	
Sakinah AS, S.E., M.M	Anggota	

Disahkan Oleh:

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari


Dr. Hj. Anna Suryani, SE. M.Ak, Ak, CA, CMA

Ketua Program
Studi Manajemen


Anisah, SE, MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danang Saputro
Nomor Mahasiswa : 1600861201232
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Sakinah AS, SE, MM
Anisah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (*Plywood*)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada Skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa Skripsi ini adalah orisinal bukan plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain, Jika saya mengutip akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Demikian surat Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Jambi, Januari 2022


Danang Saputro
1600861201232

ABSTRAK

(DANANG SAPUTRO / 1600861201232 / 2022/ PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUREN MANDIRI FORTUNA (PLYWOOD) / PEMBIMBING I SAKINAH AS, SE, MM / PEMBIMBING II ANISAH, SE, MM).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting.

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk menjelaskan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna. 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode penelitian menggunakan data survey dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data, sementara metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Dari 82 responden berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan dan kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan. 2) Tidak pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,048 < 1,990$).

Saran yang diberikan antara lain : 1) Indikator promosi dan kepuasan terhadap imbalan dengan skor terendah berkaitan dengan kepuasan kerja, maka pihak PT Duren Mandiri Fortuna harus lebih obyektif dalam memberikan promosi pada karyawan dan pihak perusahaan juga harus meningkat gaji karyawan terutama pada jam lembur. 2) Indikator ketepatan waktu dengan skor terendah berkaitan dengan kinerja karyawan, maka karyawan diharapkan harus lebih *on-time* lagi dalam menjalankan pekerjaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

(DANANG SAPUTRO / 1600861201232 / 2022/ EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. DUREN MANDIRI FORTUNA (PLYWOOD) / SUPERVISOR I SAKINAH AS, SE, MM / Supervisor II ANISAH, SE, MM).

Human resources are a very important factor in an organization, both large and small organizations. Human resources are seen as a very decisive element in the development of an organization, so the role of human resources is increasingly important.

This study aims 1) To explain job satisfaction and employee performance of PT. Duren Mandiri Fortuna. 2) To determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Duren Mandiri Fortuna.

The method used in this research is the research method using survey data with questionnaires as a data collection tool, while the data analysis method used in this research is descriptive analysis.

The results showed that: 1) From 82 respondents, they thought that employee job satisfaction at PT Duren Mandiri Fortuna had a high level of satisfaction for employees and employee performance at PT Duren Mandiri Fortuna had a high level of satisfaction for employees. 2) There is no significant effect between job satisfaction variables (X) and performance variables (Y). This is evidenced by the value of $t_{count} < t_{table}$ ($1.048 < 1.990$).

The suggestions given include: 1) Promotion indicators and satisfaction with rewards with the lowest score related to job satisfaction, then PT Duren Mandiri Fortuna must be more objective in providing promotions to employees and the company must also increase employee salaries, especially during overtime hours. 2) The timeliness indicator with the lowest score is related to employee performance, so employees are expected to be more on-time in carrying out their work.

Keywords: Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa dan karunianya akhirnya skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUREN MANDIRI FORTUNA”, dapat diselesaikan.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Batanghari Jambi.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta arahan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Sumanto dan ibunda tercinta Mila Elly, anak dan istri yang saya cintai Qiandra Davina Almahyra dan Andi Virna Soraya, serta teman-teman dan bapak/ibu dosen yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materil dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Fahrudin Razi, SH Rektor Universitas Batanghari.
2. Ibu Dr.Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi sekaligus Pembimbing Skripsi II.
4. Ibu Sakinah AS, SE, MM dan Ibu Anisah, SE, ME sebagai pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan skripsi dan mengarahkan penulis selama proses bimbingan.
5. Seluruh staf pengajar serta karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan tenaganya bagi penulis selama mengikuti pendidikan.
6. Tim Penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
7. Mahasiswa FE, khususnya program studi manajemen dan seluruh pihak-pihak yang telah membantu penulis, baik moril maupun materil guna menyelesaikan penulisan skripsi ini.

8. Pimpinan dan karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna yang sudah banyak membantu selama penelitian.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, karena kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini memberikan manfaat bagi yang membacanya. Amin.

Jambi, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Konsep Manajemen.....	12
2.1.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4 Konsep Kinerja.....	34
2.1.5 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	39
2.1.6 Model Konsep	40
2.1.7 Kerangka Pemikiran.....	40
2.1.8 Hipotesis.....	41
2.1.9 Tinjauan Pustaka	42
2.2 Metode Penelitian.....	43
2.2.1 Data dan Jenis Data	43
2.2.2 Data Primer.....	43
2.2.3 Data Sekunder.....	44
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	44
2.2.5 Populasi dan Sampel.....	45
2.2.6 Metode Analisis.....	46
2.2.7 Alat Analisis	47
2.2.8 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	50
2.2.9 Uji Hipotesis t.....	51
2.2.10 Operasional Variabel	52
2.2.11 Lokasi Penelitian	54

BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
	3.1 Sejarah Singkat Perusahaan	55
	3.2 Kondisi Perusahaan.....	55
	3.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	56
	3.4 Struktur Organisasi.....	57
	3.5 Aktivitas Perusahaan.....	59
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian.....	63
	4.1.1 Karakteristik Responden.....	63
	4.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan PT DMF	65
	4.1.3 Kinerja Karyawan PT DMF.....	77
	4.1.4 Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	88
	4.1.5 Koefisien Koreasi dan Determinasi	89
	4.1.6 Uji Hipotesis t	90
BAB IV	PENUTUP	
	5.1 Kesimpulan.....	91
	5.2 Saran	91
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel No	Hal
Tabel 1. 1. Data Jumlah Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Periode 2016-2021.....	7
Tabel 1. 2 Daftar Tenaga Kerja PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2021	8
Tabel 1. 3 Gaji Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2016-2021	8
Tabel 1. 4 Data Penjualan PT Duren Mandiri Fortuna Periode 2016-2021	9
Tabel 2. 1 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert	48
Tabel 2. 2 Kategori Skala	49
Tabel 2. 3 Operasional Variabel	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Lama Menjadi Karyawan.....	64
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden terhadap indikator kepuasan terhadap pekerjaan	65
Tabel 4. 5 Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap imbalan ..	67
Tabel 4. 6 Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap supervisi/atasan.....	68
Tabel 4. 7 Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap rekan kerja	70
Tabel 4. 8 Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap promosi ..	72
Tabel 4. 9 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 63 Item Kepuasan Kerja Karyawan	73
Tabel 4. 10 Rekap Jawaban Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna	77
Tabel 4. 11 Hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas	77
Tabel 4. 12 Hasil jawaban responden terhadap indikator kuantitas.....	80
Tabel 4. 13 Hasil jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu	82
Tabel 4. 14 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 59 Item Kinerja Karyawan ..	84
Tabel 4. 15 Rekap Jawaban Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna	87
Tabel 4. 16 Uji Regresi Linier Sederhana	88
Tabel 4. 17 Koefisien Korelasi dan Determinasi	89
Tabel 4. 18 Uji t	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar No	Hal
Gambar 2. 1 Model Konsep	40
Gambar 2. 2 Kerangka	41
Gambar 3. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT DUREN MANDIRI FORTUNA.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu organisasi, sehingga peran sumber daya manusia semakin penting. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang handal, dengan memiliki sumberdaya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan

yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan.

Sehubungan dengan itu, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja karyawan diperlukan evaluasi kinerja (*Performance Appraisal*). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi di masa yang akan datang.

Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan serta sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2009), evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan.

Herzberg dalam Ilyas (2002), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri. Faktor motivator dalam teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dalam Munandar (2001) tidak lain adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

Caldwell dan O'Reilly dalam Spector (1997) memberikan bukti tidak langsung bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Mereka menunjukkan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Mereka juga menemukan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Sementara itu, Gibson dalam Wibowo (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan

oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kemungkinan timbul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

Sasaran penting lainnya dalam manajemen SDM adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Dengan terciptanya kepuasan kerja diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik. Menurut Konvach dalam Yuwono (2005), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, *turn over* karyawan akan tinggi. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan.

Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang karyawan, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Umar, 2008).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Spector(1997) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari

sembilan aspek dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS). Aspek-aspek dari JSS yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) gaji/upah, (2) promosi, (3) supervisi, (4) tunjangan-tunjangan, (5) penghargaan, (6) peraturan/prosedur, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, dan (9) komunikasi.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2009). Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Supervisi menurut Ilyas (2002) adalah proses yang mengacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Crawford, dkk. dalam Ilyas (2002) meneliti kepuasan kerja pada *the diagnostic imaging personnel* dengan jumlah sampel 71 orang pada tiga buah rumah sakit. Penelitian mereka menemukan salah satu faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah hubungan yang harmonis antara personel dan penyelia (*supervisor*).

Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Namun apabila tunjangan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja atau lebih rendah dari perusahaan pada umumnya, karyawan akan merasakan ketidakpuasan.

Hasil kerja karyawan selayaknya dihargai oleh atasannya. Penghargaan yang layak sesuai dengan kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan.

Perasaan puas karena kinerjanya dihargai akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang kinerjanya kurang dihargai.

Kebijakan yang diambil perusahaan dan manajemen mengenai prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan menginginkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai hubungan teman sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

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

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja (As'ad, 1999).

Perusahaan besar seperti PT Duren Mandiri Fortuna merupakan salah satu jenis perusahaan perseroan terbatas yang menuntut karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal serta menghendaki karyawannya untuk memiliki sikap extra role yang tinggi, karena mengingat pencapaian target yang harus dipenuhi cukup besar dan sebagian hasil produknya juga diekspor ke luar negeri. PT Duren Mandiri Fortuna adalah salah satu perusahaan produksi MLH plywood yang ada di Provinsi Jambi dan mulai mengembangkan produksi triplek di Jambi khususnya di Muaro Jambi pada tahun 2013 dengan nomor registrasi 48/78288/2013. PT Duren Mandiri Fortuna terletak di Dusun Baru RT 002 Desa Sungai Duren Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi. Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna sebanyak 351 orang Tidak termasuk atasan, maka dapat ditampilkan data jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1.
Data Jumlah Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Periode 2016-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2016	910	-
2017	990	8,8
2018	825	(3)
2019	630	(24)
2020	450	(28)

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan menurun mulai dari tahun 2018 hingga tahun 2021. Pada tahun 2016 jumlah karyawan mencapai 910 orang, di tahun 2017 mengalami peningkatan karyawan mencapai 80 karyawan dengan total jumlah karyawan mencapai 990. Pada tahun 2018 jumlah karyawan menurun sebesar 165 orang karyawan yaitu menjadi 825 orang atau menurun sebesar 3%. Begitu pula

yang terjadi pada tahun 2019 jumlah karyawan menurun sebanyak 24% atau 195 orang. Hingga tahun 2020 jumlah karyawan menurun sebesar 28% atau sebanyak 180 orang.

Tabel 1. 2
Daftar Tenaga Kerja PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2021

No	Nama	Jabatan
1	Bapak Terus	Kepala Pabrik
2	Bapak Suparjan	Kepala Produksi
3	Bapak Marlon	Kepala Shift 1
4	Bapak Atman	Kepala Shift 2
5	Bapak Ardianto	Ass. Kepala Shift/ Koordinator 1
6	Bapak Hafis	Ass. Kepala Shift/ Koordinator 2
7	Bapak Husein	Kepala Kerja Gridding
8	Bapak Hendra	Kepala Kerja Glue
9	Bapak Heri	Kepala Kerja Ho Press
10	Ibu Yani	Kepala Kerja Core

Data diatas yaitu beberapa jumlah tenaga kerja sebagai kepala bagian yang ada di PT. Duren Mandiri Fortuna yang mana mereka memiliki tanggung jawab dan fungsional pada setiap masing-masing bidang.

Tabel 1. 3
Gaji Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Tahun 2016-2021

Tahun	Gaji Pokok	Tunjangan	Lembur
2016	Rp. 1.906.650	Rp. 500.000	Rp. 7.000/Jam
2017	Rp. 2.063.948	Rp. 500.000	Rp. 7.000/Jam
2018	Rp. 2.243.718	Rp. 600.000	Rp. 7.000/Jam
2019	Rp. 2.423.889	Rp. 700.000	Rp. 7.000/Jam
2020	Rp. 2.630.162	Rp. 800.000	Rp. 7.000/Jam

Berdasarkan tabel diatas gaji pokok karyawan di PT Duren Mandiri Fortuna mengalami peningkatan setiap tahunnya rata-rata sebesar 8,3% atau Rp. 180.878,-. Sedangkan untuk tunjangan cenderung meningkat setiap tahunnya rata-rata sebesar 12,7% atau sebesar Rp. 75.000,-, namun pada upah lembur tidak ada peningkatan setiap tahunnya.

PT Duren Mandiri Fortuna yang mengklaim telah melakukan manajemen SDM dengan baik namun kinerja karyawan masih kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan AC HRD PT Duren Mandiri Fortuna, diprediksi kinerja karyawan dipengaruhi oleh masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Persoalannya adalah seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Duren Mandiri Fortuna. Oleh karenanya diperlukan penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Duren Mandiri Fortuna. Berikut ini ditampilkan tabel mengenai penjualan pada PT. Duren Mandiri Fortuna:

Tabel 1. 4
Data Penjualan PT Duren Mandiri Fortuna Periode 2016-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2016	100.000 m ³	108.331 m ³	108%
2017	100.000 m ³	106.852 m ³	107%
2018	100.000 m ³	105.912 m ³	106%
2019	100.000 m ³	86.640 m ³	87%
2020	100.000 m ³	79.800 m ³	80%
Rata-Rata			97,6%

Berdasarkan tabel diatas penjualan di PT Duren Mandiri Fortuna mengalami penurunan rata-rata sebesar 97,6% setiap tahunnya, pada tahun 2016 sampai dengan 2021 mengalami penurunan penjualan dikarenakan jumlah karyawan yang semakin menurun. Namun pihak perusahaan tetap menerapkan target yang sama kepada para karyawan meskipun jumlah karyawan berkurang.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang yang di uraikan di atas, penulis tertarik untuk menganalisis dan mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna”**.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Terjadi penurunan karyawan selama 5 tahun terakhir.
2. Terjadi kepuasan kerja selama 5 tahun terakhir.
3. Adanya kenaikan gaji pokok karyawan selama 5 tahun terakhir namun tidak adanya kenaikan tunjangan dan upah lembur.
4. Terjadinya penurunan penjualan dikarenakan jumlah karyawan yang semakin menurun.

1.3. Rumusan Masalah

Agar arah penelitian ini jelas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna?

1.4. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah sebelumnya maka dibuatlah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja dan kinerja pada PT Duren Mandiri Fortuna.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Praktis

Kemudian secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Duren Mandiri Fortuna tentang kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan. Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Manullang mendefinisikan manajemen sebagai:

Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sementara itu, pengertian manajemen menurut Gibson, Donnelly & Inancevich adalah:

Suatu proses yang dilakukan oleh satu atau lebih individu untuk mengoordinasikan berbagai aktivitas lain untuk mencapai hasil-hasil yang tidak bisa dicapai apabila satu individu bertindak sendiri.

Dari pengertian manajemen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu usaha mencapai tujuan tertentu dengan mendayagunakan segala sumberdaya baik manusia maupun non manusia dalam suatu organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Luther Gullick antara lain:

1. Perencanaan (Plainning)

Perencanaan adalah proses penyusunan dan penetapan tujuan dan bagaimana menempuhnya atau proses identifikasi kemana anda akan menuju dan bagaimana cara anda menempuh tujuan tersebut. Tujuan (objective) adalah hasil-hasil spesifik yang seorang akan capai. Selain “objective” istilah lain yang bisa dipakai adalah “goal”.

Selain itu, perencanaan merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala aktivitas dan sumber daya yang akan dilaksanakan dan digunakan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajer yang baik biasanya selalu membuat perencanaan untuk maksud-maksud dibawah ini:

- a. Plan for stability yaitu membuat perencanaan agar keberhasilan yang diraih selama ini dapat dipertahankan dalam kondisi stabil misalnya.
- b. Plan for adaptability yaitu anda membuat perencanaan agar dengan mudah anda bereaksi (menyesuaikan diri) terhadap munculnya perubahan-perubahan yang sering terjadi dalam kondisi lingkungan yang dinamis dan tidak menentu.
- c. Plan for contingency yaitu manakala anda membuat perencanaan dengan mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi pada masa yang akan datang.

Selain itu, perencanaan mempunyai beberapa manfaat, diantaranya:

- a. Membantu organisasi untuk mencapai fokus kemudian mengontrol proses. Sebuah organisasi yang mempunyai fokus tentu mengetahui apa yang terbaik untuk dilakukan, mengetahui kebutuhan para pelanggan, dan mengetahui bagaimana memberi servis terhadap mereka.
- b. Mengembangkan fleksibilitas, membuat orang menyadari perubahan apa yang perlu dilakukan. Sebuah organisasi yang memiliki fleksibilitas akan berjalan secara dinamis dengan pandangan ke depan. Ia siap dan sanggup mengadakan perubahan dalam rangka merespons dan mengantisipasi problema-problema dan peluang yang sedang muncul.
- c. Memberikan peluang terhadap pengembangan koordinasi didalam organisasi, sehingga jelas siapa berbuat apa. Semua subsistem yang ada dengan aneka

ragam tujuan (objective)-nya dapat ditata dan dikoordinir sehingga satu sama lain saling meunjang dan membantu sekaligus tidak saling menghalangi.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah memilih tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang melapor kepada siapa, dan kapan serta dimana putusanputusan harus dibuat. Pengorganisasian berarti seorang manajer mengoordinasikan sumberdaya manusia serta sumberdaya bahan yang dimiliki organisasi bersangkutan agar pekerjaan rapi dan lancar. Jelasnya makin terpadu dan terkoordinasi tugas-tugas sebuah organisasi, akan semakin efektiflah organisasi itu.

Berikut ini tiga teori tentang pengorganisasian, antara lain:

- a. Sentralisasi Merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilangsungkan pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi.
- b. Desentralisasi Merupakan kadar dimana pengambilan keputusan dilakukan oleh tingkat bawah atau para staff.
- c. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para staff ini bertujuan agar para staff atau karyawan dapat mengeluarkan ide-ide dan pendapat kreatifnya agar perusahaan lebih meningkat. Tetapi tetap harus dengan kesepakatan dan persetujuan manajer.

3. Rantai Komando

Rantai komando merupakan garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan

menjelaskan siapa melapor dan kepada siapa. Dalam rantai komando, terdapat tiga konsep lain, antara lain:

- a. Wewenang, adalah hak mutlak dalam posisi manajerial untuk memerintahkan apa yang harus dilakukan staffnya dan mengharapkan mereka melakukannya.
- b. Tanggung Jawab, adalah kewajiban atau ekspektasi untuk melakukan suatu tugas.
- c. Kesatuan Komando, adalah adanya penggabungan satu kesatuan komando dengan maksud agar tidak terjadinya tuntutan yang saling tumpang tindih dari beberapa bos yang dapat menyebabkan masalah.

4. Penyusunan (Staffing)

Seperti fungsi-fungsi manajemen lainnya, staffing juga merupakan fungsi yang tidak kalah pentingnya. Tetapi agak berbeda dengan fungsi lainnya, penekanan dari fungsi ini lebih difokuskan pada sumber daya yang akan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan diorganisasikan secara jelas pada fungsi perencanaan dan pengorganisasian.

Aktifitas yang dilakukan dalam fungsi ini, antara lain menentukan, memilih, mengangkat, membina, membimbing, sumber daya manusia dengan menggunakan berbagai pendekatan dan atau seni pembinaan sumber daya manusia.

5. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah penjelasan, petunjuk, serta pertimbangan dan bimbingan terhadap para petugas yang terlibat, baik secara struktural maupun fungsional agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar. Proses

pengarahan diberikan kepada staff yang telah diangkat dan dipercayakan melaksanakan tugas dibidangnya masing-masing agar tidak menyimpang dari garis program yang telah ditentukan.

6. Koordinasi (Coordinating)

Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya diantara para anggota itu sendiri. Koordinasi itu mengajak semua sumber daya manusia yang tersedia untuk bekerjasama menuju ke satu arah yang telah ditentukan.

7. Pelaporan (Reporting)

Pelaporan dimaksudkan sebagai fungsi yang berkaitan dengan pemberian informasi kepada manajer, sehingga yang bersangkutan dapat mengikuti perkembangan dan kemajuan kerja. Jalur pelaporan dapat bersifat vertikal, tetapi dapat juga bersifat horizontal. Pentingnya pelaporan terlihat dalam kaitannya dengan konsep sistem informasi manajemen, yang merupakan hal penting dalam pembuatan keputusan oleh manajer.

Fungsi ini umumnya lebih banyak ditangani oleh bagian ketatausahaan. Hasil catatan ini akan digunakan oleh manajer untuk membuat laporan tentang apa telah, sedang dan akan dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan. Fungsi recording dan reporting ini akan berhasil jika tata kearsipan dikelola secara efektif dan efisien.

8. Pembuatan Anggaran (Budgeting)

Penganggaran adalah fungsi yang berkenaan dengan pengendalian organisasi melalui perencanaan fiskal dan akuntansi. Sesuatu anggaran, baik itu APBN maupun APBD, menunjukkan dua hal: pertama sebagai satu pernyataan fiskal dan kedua sebagai suatu mekanisme.

9. Pengawasan dan Pengendalian (Controlling)

Merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Pengendalian berarti bahwa manajer berusaha untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuannya. Apabila ada bagian tertentu dan organisasi itu berada pada jalan yang salah atau terjadi penyimpangan, maka manajer berusaha menemukan penyebabnya kemudian memperbaiki atau meluruskan kejalan yang benar.

2.1.1.3. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen memiliki unsur-unsur yang saling terkait satu sama lain, yaitu:

1. Manusia (Man)

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2. Uang (Money)

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai

sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3. Metode (Methode)

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

4. Bahan-bahan/perlengkapan (Material)

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Mesin-mesin (Machines)

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesinmesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6. Pasar (Market)

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan

manajemen pasar (pemasaran) yang baik, agar distribusi produk dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

7. Informasi (Information)

Informasi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, baik informasi apa yang sedang populer, disukai, dan terjadi di masyarakat. Adanya informasi tersebut dapat membantu perusahaan dalam menganalisis produk yang akan dan telah dipasarkan.

2.1.1.4. Prinsip-prinsip Manajemen

Beberapa prinsip manajemen dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pembagian Kerja

Bila ada kejelasan tentang siapa yang mengerjakan apa, maka kelompok akan lebih berhasil-guna dan berdayaguna karena baik cara kerjanya.

2. Disiplin

Ketaatan pada peraturan yang telah disepakati bersama dan kesadaran anggota yang tinggi tentang tanggungjawab dan tugas-tugasnya amat menentukan keberhasilan manajemen.

3. Kesatuan perintah

Perlu adanya kesatuan perintah untuk menghindari kesimpangsiuran.

4. Kesatuan arah

Kesepakatan tentang arah tujuan merupakan merupakan hal yang mengikat kelompok dan mencegah perselisihan.

5. Kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi

Kepentingan tiap anggota diperhatikan, namun kepentingan bersama diutamakan.

6. Rantai berjenjang dan rentang kendali

Manajemen dilakukan bertingkat-tingkat dan merupakan mata rantai yang berjenjang. Rentang kendali suatu manajemen yang sebaiknya terbatas pada tiga tingkat di bawahnya. Hal ini biasanya menghasilkan efektivitas yang tinggi.

2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013,p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

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

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2.3. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia :

Hasibuan (2017, p.21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan (human resource planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (Controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang

telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

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

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

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

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Konsep Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati (Rivai, 2011:856).

Menurut Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2012: 256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, misalnya pernyataan berikut “saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran obyektif misalnya melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, misalnya pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memikirkan dampaknya pada perilaku masa mendatang.

Menurut Windryanto dalam (Suwardi, 2011:78) kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak

pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007: 185).

Kutipan Sopiah (2008:170) tentang definisi kepuasan kerja yang belum ada keseragamannya menurut beberapa tokoh:

Lock (dalam Luthans, 1995) mengemukakan: *Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job experience.* (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).

Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Porter (dalam Luthans, 1995) menambahkan: *Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now.* (Kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang dia terima).

Mathis and Jackson (2000) mengemukakan, *Job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*. (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).

Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 26) kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Dalam (Rivai. 2011) dijelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfie (hygene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dalam kehidupan setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Sedangkan salah satu faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow (bahwa setiap manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kebutuhan tersebut sebagai salah satu teori yang dapat

dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi agar karyawan lebih giat dalam bekerja. (Rivai. 2011: 857)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan tim, atasan dan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Rivai (2011: 859) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2010: 80), yaitu:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja menurut Blum dalam As'ad (1999: 114), antara lain:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan berpolitik dan hubungan dengan masyarakat.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, pendapat lain dari Gilmer tentang kepuasan kerja dalam As'ad (1999: 114), adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

b. Keamanan pekerja

Faktor ini sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan kerja dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu yang sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kecelakaan.

g. Kondisi kerja

Yang termasuk dalam kondisi kerja yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi di pandang sebagaifaktor yang menunjang puas dan tidak puasnya dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyakdipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan adalah cuti, dana pensiun atau perumahan, merupakan standar untuk jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.3. Indikator Kepuasan

Kerja Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.4. Konsep Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi lawler dan porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2010: 170).

Windryanto mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah (Suwardi, 2011:79).

Menurut Mangkunegara (2007: 67) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009:378).

Menurut Helfert dalam (Rivai, 2011: 861) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Lijan (2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah

mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi (Kaswan, 2012: 187).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan atau yang diharapkan oleh sebuah organisasi tertentu.

2.1.4.2 Indikator kinerja

Menurut Dharma (2004: 355) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang sudah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan jumlah produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentoso (1999, 27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikataka efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu

yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju.

Dengan perkataan ini, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2010: 177)

Sedangkan menurut Pabundu (2006: 122) faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap hasil pekerjaan/ prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan sebayanya. Sedangkan Pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesain, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

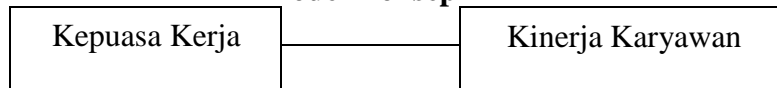
2.1.5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Menurut Robbins dalam (Rahmatullah, 2012: 43) Hubungan Kepuasan Kerja dengan kinerja lebih tepat disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari

berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

2.1.6. Model Konsep

Gambar 2. 1
Model Konsep



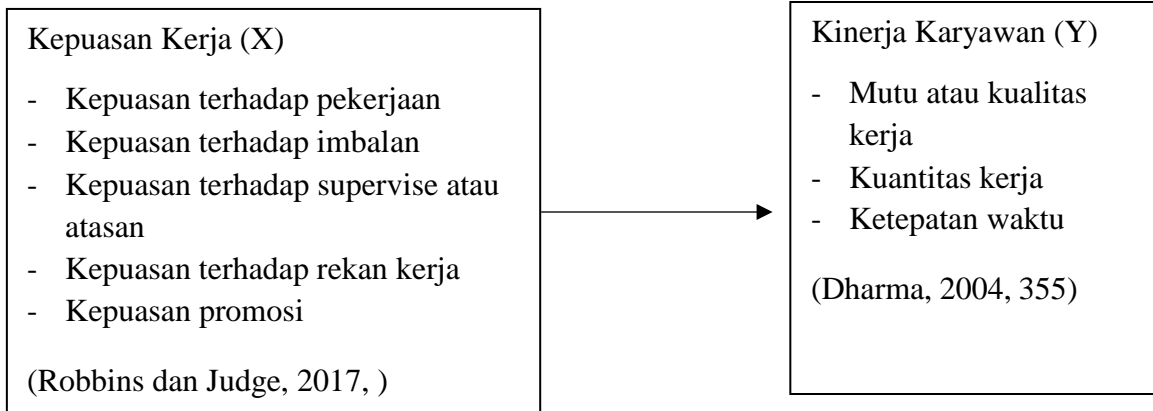
Sumber : data diolah

2.1.7. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variable Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan Variabel Y adalah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif atau ada salain keterkaitan anantara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Yang mana kerangka berfikir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut

Gambar 2. 2

Kerangka



Sumber : data diolah

2.1.8. Hipotesis

Menurut Emory dalam (Sani, 2013: 23) Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data/fakta-fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho = kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap:

1. Diduga kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna tinggi.
2. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.
3. Diduga variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.

Ha = kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap:

1. Diduga secara simultan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.
2. Diduga secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.
3. Diduga variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna.

2.1.9. Tinjauan Pustaka

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai bahan acuan yang sangat berguna. Agung Gumilar dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna". Gibson dan Wibowo (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kemungkinan tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Amalia dengan judul penelitian "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta". Untuk mengambil gelar sarjana di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Depok Universitas Indonesia April tahun 2012. Menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT.

Jasaraharja Putera Cabang Jakarta cukup signifikan yaitu sebesar 49.8% dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi.

M. Hanif Rijal & Intan Ratnawati (2012) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro. Menjelaskan bahwa Budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji F sebesar 25,749, Uji t hitung budaya organisasi 2,759 dan t hitung kepuasan kerja 5,262, dan R² sebesar 0,333.

Fadli, Nelly dan Nana (2012) Jurnal Manajemen dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang”. Jurnal manajemen Vol.09 No.2 januari 2012. Menjelaskan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang adalah sedang dan signifikan.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto dalam (Fitria, 2007:30) menyatakan bahwa sumber data penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan:

2.2.2. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004: 69). Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Yang mana

peneliti melakukan survei dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna, dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

2.2.3. Data sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004: 69). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna.

2.2.4. Teknik Pengumpulan Data/metode pengumpulan data

2.2.4.1. Kuisisioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (*item*) yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan PT Duren Mandiri Fortuna dengan diisi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan, menurut Sarjono dalam (Sani, 2013: 43).

2.2.4.2. Wawancara

Menurut Teguh (2005: 136) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberikan jawaban. Proses komunikasi antara responden dan peneliti

tersebut baru dapat berjalan baik jika masing-masing pihak menyadari adanya kepentingan yang sejalan dari proses komunikasi yang dilakukan.

2.2.4.3. Observasi

Observasi sendiri merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Menurut Sutrisno Hadi Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Metode ini peneliti gunakan untuk mengamati secara langsung situasi dan kondisi Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna.

2.2.5. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

2.2.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda lain (Sani, 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan yaitu berjumlah 450 orang.

2.2.5.2. Sampel

Sugiono (2013:116), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Besarnya sampel

N = Populasi

e = Error (Persentase kesalahan yang dapat ditolelir dalam mengambil sampel) dan tingkat error yang penulis tetapkan adalah 10%.

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{450}{1 + 450 \cdot 0,1^2}$$

n = 81,8 dibulatkan menjadi 82 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka selanjutnya sampel minimum yang berjumlah 450 orang karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini, kuesioner yang akan disebarakan sebanyak 82 orang.

2.2.6. Metode Analisis

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat di temukan, di buktikan dan di kembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat di gunakan untuk memahami, dan memecahkan masalah. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian yang di gunakan untuk meneliti masalah “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Duren Mandiri Fortuna”.

Menurut Sugiyono (2013:35) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Metode deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang di teliti yaitu, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Metode penelitian deskriptif ini menggunakan alat analisis statistik median, modus, mean.

2.2.7. Alat Analisis

2.2.7.1. Rentang Skala

Penilaian jawaban responden mengenai pernyataan yang diberikan menggunakan Skala Likert, yaitu tipe skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Ridwan, 2012:60).

Dengan skala likert variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

item-item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sesuai tabel 3 berikut.

Tabel 2. 1
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Pertanyaan	Pernyataan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Tidak Setuju	1	5
2	Tidak Setuju	2	4
3	Netral	3	3
4	Setuju	4	2
5	Sangat Setuju	5	1

Sumber : Ridwan (2012:61)

Kemudian nilai-nilai dari hasil jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan perhitungan statistika deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Jumlah sampel sebanyak 82. Instrument menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

Perhitungan skala:

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel (n)

$$\begin{aligned} 1 & \times 82 \\ & = 82 \end{aligned}$$

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel (n)

$$\begin{aligned} 5 & \times 82 \\ & = 410 \end{aligned}$$

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{82(5-1)}{5}$$

$$= 65,6$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Kategori Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Jawaban
1	82 – 147,5	Sangat Tidak Puas/Rendah
2	147,6 – 213,1	Tidak Puas/ Cukup Tinggi
3	213,2 – 278,7	Cukup Puas/ Netral
4	278,8 – 344,3	Puas/ Tinggi
5	344,4 - 410	Sangat Puas/ Sangat Tinggi

Sumber : Ridwan, (2012:65)

2.2.7.2. Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal/sebab akibat satu variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah (Sugiyono, 2005 : 204-206) :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi peningkatan atau penurunan variabel

X = Subjek variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Harga a dan

b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \cdot \sum x^2i - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum x^2i - (\sum Xi)^2}$$

2.2.8. Koefisien Korelasi dan Determinasi

2.2.8.1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00 . Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

2.2.8.2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi / R² berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

2.2.9. Uji Hipotesis t

Untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan yang independen atau tidak, maka perlu dilakukan uji independen. Hipotesis yang harus diujikan adalah $H_0 : \rho = 0$, melawan $H_a : \rho \neq 0$. Dimana sampel yang diambil dari populasi normal bivariabel dua berukuran n memiliki koefisien korelasi r, maka dapat digunakan uji statistik t dengan rumus (Suharyadi, 2004 : 466) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah data pengamatan

Hasil t_{hitung} kemudian dikonfirmasi pada nilai t_{tabel} untuk mengetahui sejauh mana hasil penelitian memenuhi syarat kelayakan data secara empiris. Kriteria

pengujian adalah jika harga $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif ditolak dan jika harga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima. Selanjutnya untuk taraf nyata $= \alpha$, maka hipotesis diterima jika $-t_{(1-1/2)\alpha} < t < t_{(1-1/2)\alpha}$, dimana distribusi t yang digunakan mempunyai dk = (n-2). Dalam hal lainnya H_0 ditolak.

Bentuk alternatif untuk menguji hipotesis H_0 bisa $H_a : \rho > 0$ atau $H_a : \rho < 0$. Yang pertama merupakan uji pihak kanan sedangkan yang kedua merupakan uji pihak kiri. Daerah kritis pengujian harus disesuaikan dengan alternatif yang diambil.

2.2.10. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di teliti, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 2. 3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Robbins dan Judge dalam (Hertanto, 2017)	1. Pekerjaan	a. Kesesuaian pekerjaan dengan Pendidikan b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan c. Ketertarikan pada pekerjaan d. Mampu menyelesaikan pekerjaan e. Kepuasan terhadap hasil kerja	Likert

		2. Imbalan	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah upah terhadap pekerjaan b. Frekuensi kenaikan imbalan (gaji) c. Perasaan terhadap imbalan (gaji) yang diterima d. Perasaan terhadap kesempatan kenaikan imbalan (gaji) 	Likert
		3. Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompetensi pengawas sebagai pemimpin b. Perlakuan pengawas c. Perhatian pengawas kepada bawahan d. Perasaan kepada pengawas 	Likert
		4. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Bantuan teknis b. Dorongan sosial 	Likert
		5. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> a. Peluang promosi dalam pekerjaan b. Kesempatan promosi bagi mereka yang berprestasi c. Perbandingan kemajuan dengan organisasi lainnya d. Kepuasan terhadap kesempatan promosi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan pekerjaan sesuai prosedur atau aturan yang berlaku b. Karyawan jarang mendapatkan complain dari 	Likert

	atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Rivai, 2011: 861)		tamu maupun atasan	
		2. Kuantitas	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	Likert
		3. Ketepatan waktu	a. Hadir tepat waktu b. Patuh pada jadwal kerja yang ditentukan	Likert

2.2.11. Lokasi Penelitian

Lokasi yang peneliti pilih untuk dijadikan sebagai tempat penelitian ini adalah salah satu perusahaan perseroan produksi triplek yang berlokasi di Desa Sungai Duren Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Duren Mandiri Fortuna adalah salah satu perusahaan produksi MLH plywood yang ada di Provinsi Jambi dan mulai mengembangkan produksi triplek di Jambi khususnya di Muaro Jambi pada tahun 2013 dengan nomor registrasi 48/78288/2013. PT Duren Mandiri Fortuna terletak di Dusun Baru RT 002 Desa Sungai Duren Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi.

3.2. Kondisi Perusahaan

Saat Ini PT Duren Mandiri Fortuna Plywood hingga saat ini masih aktif beroperasi dengan menghasilkan produk plywood perbulan \pm 8.000 m³ dengan perolehan bahan baku yang bersumber dari Sumatera Selatan, Riau dan lokal Jambi, didukung dengan sumber bahan baku dari masyarakat berupa kayu karet, dan limbah perkebunan lainnya.

PT Duren Mandiri Fortuna Plywood saat ini menggunakan tenaga kerja baik yang permanen maupun temporary (berjumlah \pm 500 orang tenaga kerja) dengan komposisi 80% tenaga kerja lokal sedangkan 20% merupakan tenaga kerja dari luar Propinsi Jambi. Secara umum keberadaan PT Duren Mandiri Fortuna Plywood sangat mendukung terhadap peningkatan ekonomi masyarakat lokal dipropinsi Jambi khususnya kabupaten Muaro Jambi. Jenis Bidang Usaha yang di kelola PT Duren Mandiri Fortuna bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis

(plywood). Sistem Kerja pada PT Duren Mandiri Fortuna pekerja bekerja dengan 2 kali penggantian jam kerja yang biasa disebut dengan shif A dan shif B yaitu:

1. Dari pukul 07.00 s/d 19.00 wib
2. Dari pukul 19.00 s/d 07.00 wib

3.3. Visi dan Misi Perusahaan

PT Duren Mandiri Fortuna Plywood telah menetapkan visi-misi dan budaya perusahaan agar dalam rangka mengelola dan mengendalikan kegiatan perusahaan mempunyai satu persepsi dan tujuan yang jelas kedepan.

3.3.1. Visi Perusahaan adalah:

Menjadikan perusahaan industri kayu lapis yang terbaik dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global, dengan dukungan manajemen professional

3.3.2. Misi Perusahaan adalah:

1. Menghasilkan kayu lapis yang berkualitas guna memenangkan persaingan pasar lokal maupun global.
2. Membangun team work dan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan perusahaan.
3. Memelihara hubungan baik dengan segenap komponen masyarakat dan pemerintah.
4. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengembangan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja lokal dan program *Community Development*.
5. Membangun image positif dalam rangka mendukung program pengembangan perusahaan (*Corporate Development*).

3.4. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan yang beroperasi baik perusahaan negara maupun perusahaan swasta harus mempunyai struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi setiap personil yang ditugaskan pada jabatan yang harus dipegangnya, mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya serta mengetahui kepada siapa ia harus melimpahkan wewenangnya agar pekerjaan tersebut lebih mudah dilaksanakan.

Dalam setiap organisasi pada masing-masing perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda sesuai dengan kondisi atau tipe dari wewenang yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya struktur organisasi dalam perusahaan akan memudahkan karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya masing-masing dan kepada siapa mereka harus bertanggung jawab. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

3.4.1. Visi Perusahaan adalah:

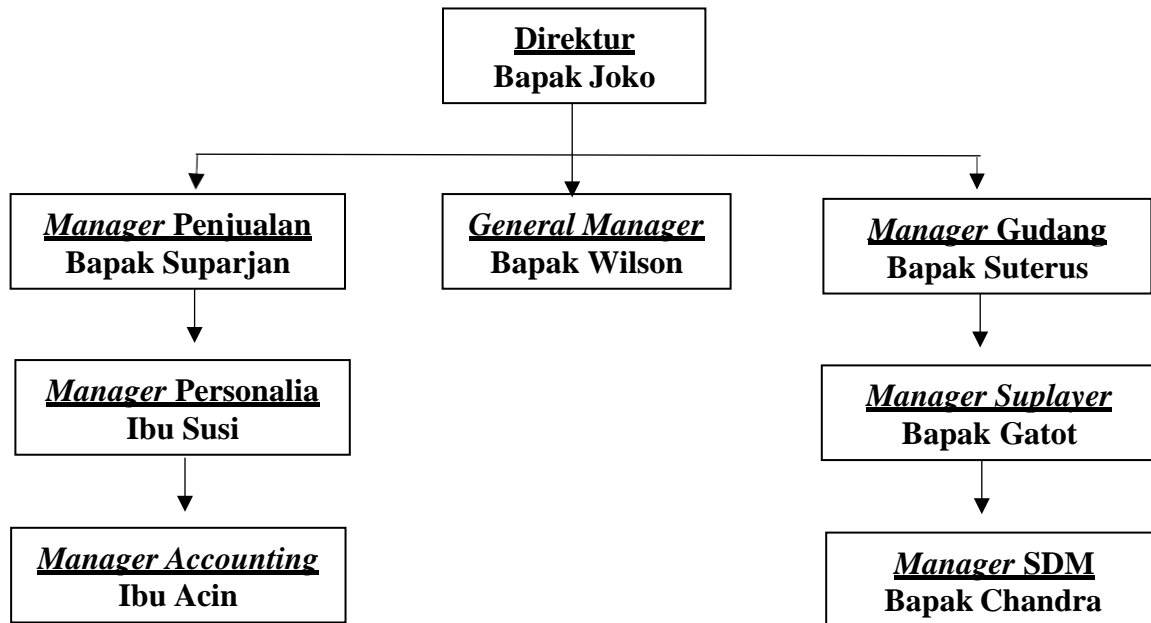
PT Duren Mandiri Fortuna adalah salah satu perusahaan di kabupaten Muaro Jambi yang menghasilkan plywood. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka PT Duren Mandiri Fortuna telah menyusun suatu struktur organisasi yang jelas, sehingga mereka di dalam bekerja tidak menemui kesulitan yang berarti atau tumpang tindih pekerjaan, namun dengan demikian bukan berarti perusahaan telah dapat mengkoordinasi karyawan dengan baik, akan tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab,

sehingga memerlukan langkah-langkah yang strategis untuk mengatasi masalah tersebut.

Selain itu struktur organisasi mempunyai kegunaan bagi pihak ekstern salah satunya adalah untuk mempermudah pihak tertentu yang berada diluar perusahaan untuk mengetahui jabatan seseorang didalam perusahaan.

Pada halaman berikut ini dapat dilihat bahwa struktur organisasi pada PT Duren Mandiri Fortuna yang berbentuk line atau garis, dengan demikian kerjasama yang dilakukan didalam perusahaan bersifat garis atau line pula. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:

Gambar 3. 1
STRUKTUR ORGANISASI PT DUREN MANDIRI FORTUNA



Keterangan dari spesifikasi jabatan pada PT. Asia Citra Tanah Putih Tanjung melawan (Rohil)

1. Direktur/pimpinan perusahaan bertanggung jawab membuat dan mendistribusikan tugas dan wewenang kepada masing-masing bagian, bersama-sama dengan para kepala bagian dan menetapkan standar kegiatan, peraturan dan kebijakan perusahaan.
2. *General Manager*, bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan operasional kerja perusahaan.
3. *Manager* penjualan, bertanggung jawab atas pembelian barang-barang dipasarkan dan mengatur dan mengawasi penjualan barang.
4. *Manager* Gudang, bertanggung jawab atas persediaan/stock barang serta kehilangan barang di perusahaan. Mencatat barang yang masuk dan keluar dari gudang persediaan mencatat persediaan suku cadang yang ada di gudang.
5. *Manager* personalia, bertanggung jawab atas dilaksanakannya peraturan perusahaan serta bekerja sama dengan Departemen Tenaga Kerja.
6. *Manager Accounting*, bertanggung jawab atas kebutuhan dana untuk pembayaran upah/gaji.
7. *Manager Suplayer*, bertanggung jawab pengurusan persediaan bahan baku.
8. *Manager* SDM, bertanggung jawab mengawasi operasional perusahaan dan menangani masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

3.5. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan merupakan bagian-bagian yang terjadi didalam dan diluar perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan

mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan. Dengan aktivitas perusahaan yang lancar maka diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang seoptimal mungkin serta untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam aktivitas PT Duren Mandiri Fortuna memproduksi berbagai produk, antara lain:

1. Plywood, yaitu jenis produk yang terbuat dari kayu logs yang digunakan untuk membuat triplek atau kayu lapis.
2. *Block Board*, yaitu jenis kayu yang terbuat dari hati kayu yang digunakan sebagai bahan untuk membuat pintu, jendela, meubel dan lain-lain.
3. *Flooring*, yaitu jenis produk kayu yang terbuat dari kayu kompas yang digunakan untuk pembuatan tegel atau pembuatan lantai rumah yang dari kayu.

Berikut ini akan dikemukakan secara garis besar proses produksi dari produk Plywood pada PT Duren Mandiri Fortuna, proses pembuatan Plywood sebagai berikut:

1. *Log Pond* : Bagian ini berfungsi untuk menyimpan dan merendam logs yang akan dipakai sebagai bahan baku.
2. *Chain Saw* : Logs dipotong sesuai dengan ukuran yang dikehendaki.
3. *Rotary* : Logs yang telah dipotong lalu dibersihkan dari pasir, paku setelah itu baru melakukan pengupasan. Hasil kupasan berupa veneer dan core.
4. *Block Board* : Kayu dibelah-belah sesuai dengan ukuran yang diinginkan
5. *Continous Dryer* : Proses pengeringan agar kayu menjadi lebar sesuai dengan yang ditentukan.

6. *Roll Dryer* : Mesin pengering untuk bahan core yang telah tersusun rapi dan bahan core yang terlebih dahulu dipotong dimesin Cliiper.
7. *Core Boider* : Tempat penyambungan core yang sudah kering dan dipotong sesuai dengan yang ditentukan.
8. *Back Compossor* : Bahan yang hancur dan pecah dari countinuous dryer dikirim ke back compresor dikirim kembali menjadi bahan yang utuh sesuai dengan ukurannya. Bahan yang keluar diambil untuk diperbaiki ada bagian face back repair.
9. *Face Back Setting* : Bagian menyusun veneer.
10. *Glue Spreader* : Pengeleman.
11. *Hot Press* : Pengempaan panas (merekatkan ikatan perekat menjadi keras dan matang).
12. *Sizer* : Pengamplasan pinggiran plywood baik arah memanjang dan arah melebar yang pada umumnya panjang dan lebar kayu lapis menjadi 4x8 dan hasil potongan harus siku.
13. *Pendempulan* : Menambat bagian yang cacat seperti lubang kecil dan lain-lain.
14. *Sander* : Menghaluskan kayu lapis yang sudah didempul agar ketebalan dan kehalusan kayu lapis sesuai dengan keinginan. Dimana ketebalan harus sesuai dengan standar yang ditentukan.
15. *Quality Sportir* : Memeriksa dan memisahkan kayu lapis dengan ketentuan grade yang ada.
16. *Packing* : Pengemasan pengemasan setelah kayu digrade untuk keperluan dijual ekspor atau lokal.

17. Gudah Produksi : Tempat penyimpanan kayu lapis yang sudah dikemas ke dalam gudang yang sudah ada untuk siap dikirim.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	30	37
Laki-laki	52	63
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh perempuan sebesar 37% sedangkan laki-laki sebesar 63%.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<19 Tahun	-	
20-24 Tahun	31	38
25-29 Tahun	20	24
30-34 Tahun	14	17
>35 Tahun	17	21
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa umur responden yang menjadi objek penelitian yaitu 22-24 tahun sebesar 38%, 25-29 tahun sebesar 24%, 30-34 tahun sebesar 17% dan > 35 tahun sebesar 21%.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Menurut Lama Menjadi Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Menurut Lama Menjadi Karyawan

Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	-	
2-3 tahun	56	68
4-5 tahun	23	28
>5 tahun	3	4
Jumlah	82	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa menurut lama menjadi karyawan responden terbanyak yaitu 2-3 tahun sebanyak 68%, 4-5 tahun sebanyak 28% dan > 5 tahun sebanyak 4%.

4.1.2. Kepuasan Kerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna

Analisis kepuasan kerja karyawan PT Duren Mandiri Fortuna dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

4.1.2.1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Jawaban Responden terhadap indikator kepuasan terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	14	6	3	30	29	300	Puas
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya	12	16	7	25	22	275	Cukup Puas
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	3	18	15	30	16	284	Puas
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	6	22	10	28	16	272	Puas
5	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	3	11	16	28	24	326	Puas
6	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini	12	26	9	16	19	250	Cukup Puas

7	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	12	6	13	26	25	292	Puas
8	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini	10	16	12	13	31	285	Puas
9	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik	9	17	5	16	35	297	Puas
10	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini	2	5	21	26	28	319	Puas
11	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	14	20	11	14	23	258	Cukup Puas
12	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	3	5	23	32	19	305	Puas
13	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	5	2	20	32	23	312	Puas
14	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	4	10	17	22	29	308	Puas
15	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketergantungan	12	14	14	27	15	265	Cukup Puas
	Total						4.348	
	Rata-rata						289,9	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa terdapat skor rata-rata kepuasan terhadap pekerjaan sebesar 289,9 yang menandakan karyawan puas. Namun terdapat skor terendah 265 pada bagian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak dibebaskan mengambil keputusan sendiri, dan skor tertinggi yaitu 326 pada bagian fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan segala sesuatu fasilitas yang ada pada perusahaan sehingga memberikan kepuasan tersendiri pada karyawan.

4.1.2.2. Kepuasan Terhadap Imbalan

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap imbalan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap imbalan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
16	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	10	10	14	22	26	290	Puas
17	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	14	12	12	29	15	265	Cukup Puas
18	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan	12	13	7	35	15	274	Cukup Puas
19	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan	7	18	11	22	24	284	Puas
20	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima	10	16	3	28	25	288	Puas
21	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya	12	33	2	26	9	233	Cukup Puas
22	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	10	13	19	25	15	268	Cukup Puas
23	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya	7	14	12	32	17	284	Puas

24	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	4	16	17	25	20	287	Puas
25	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	5	17	18	26	16	277	Cukup Puas
26	Pembagian insentif sudah adil	13	8	10	29	22	285	Puas
	Total						3.035	
	Rata-rata						275,9	Cukup Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terdapat 275,9 skor (cukup puas) yang didapatkan berdasarkan hasil olah questioner yang mana menandakan bahwa karyawan merasakan kekecewaan, dan ini sesuai dengan observasi awal penulis menemukan bahwa gaji karyawan semenjak beberapa tahun terakhir belum mengalami kenaikan terutama pada bagian lembur.

4.1.2.3. Kepuasan Terhadap Supervisi/Atasan

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap supervisi/atasan dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap supervisi/atasan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
27	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	3	8	21	30	20	302	Puas
28	Komunikasi antara antasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	1	6	29	31	15	299	Puas
29	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam	3	3	22	35	19	310	Puas

	menyelesaikan tugas-tugas kerja							
30	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukadn yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja	2	5	17	41	17	312	Puas
31	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	0	2	21	36	23	326	Puas
32	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan	16	13	13	30	10	251	Cukup Puas
33	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	3	5	25	25	24	308	Puas
34	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	8	7	14	28	25	301	Puas
35	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	8	15	14	25	20	280	Puas
36	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	2	19	16	33	12	280	Puas
37	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	2	8	27	29	16	295	Puas
38	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	1	7	25	32	17	303	Puas
39	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan saya	2	7	16	34	23	315	Puas
40	Atasan memberikan pengarahan tetapi saya diizinkan untuk mengembangkan diri	3	4	16	34	25	320	Puas

41	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas	2	8	10	37	25	321	Puas
42	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah	9	14	11	14	34	296	Puas
43	Bimbingan yang diberikan atasan saya jelas	5	11	10	29	27	308	Puas
44	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	4	7	12	36	23	313	Puas
	Total						5.440	
	Rata-rata						302,2	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan skor sebesar 302,2 yang artinya karyawan puas terhadap supervisi/atasan. Namun terdapat skor terendah sebesar 251 pada item atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan. peringatan itu dalam bentuk waktu ataupun pembayaran gaji. Pada indikator kepuasan kepada supervisi/atasan memiliki skor tertinggi terdapat pada item pemahan atasan atas terhadap pekerjaan dengan skor sebesar 326.

4.1.2.4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap rekan kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap rekan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
45	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	1	2	8	42	29	342	Puas
46	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	1	0	14	31	36	347	Sangat Puas

47	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	1	3	9	41	28	338	Puas
48	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	1	1	12	40	28	339	Puas
49	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	6	4	8	34	30	324	Puas
50	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	23	19	7	17	16	230	Cukup Puas
51	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	0	9	8	28	37	339	Puas
52	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	2	3	3	44	30	343	Puas
53	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	1	0	4	41	36	357	Sangat Puas
	Total						2.959	
	Rata-rata						328,8	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas memiliki skor rata-rata sebesar 328,8 yang menunjukkan puas terhadap indikator kepuasan sesama rekan kerja, yang mana ini berarti sesama karyawan tidak ada masalah selama dalam pekerjaan. Namun terdapat skor terendah sebesar 230 pada item sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing dan skor tertinggi sebesar 357 pada item rekan kerja selalu memberi nasehat dukungan dan membantu apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

4.1.2.5. Kepuasan Terhadap Promosi

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap promosi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Hasil jawaban responden terhadap indikator kepuasan terhadap promosi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
54	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	7	8	4	37	26	313	Puas
55	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini	7	14	12	28	21	288	Puas
56	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	7	9	16	29	21	294	Puas
57	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat	7	12	10	28	25	298	Puas
58	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan	5	10	19	27	21	295	Puas
59	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini belum sesuai	5	21	20	23	13	264	Cukup Puas
60	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif	6	28	14	27	7	247	Cukup Puas
61	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier	9	14	17	33	9	265	Cukup Puas
62	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	8	23	16	22	13	255	Cukup Puas
63	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa	6	10	20	25	21	291	Puas

	saja yang berpotensi tanpa diskriminasi							
	Total						2.810	
	Rata-rata						281	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas memiliki skor rata-rata sebesar 281 yang artinya karyawan puas dalam promosi. Namun dapat dilihat pada skor terendah pada item promosi karyawan dilakukan secara obyektif sebesar 247 ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam memberikan promosi tidak berlaku obyektif atau menyeluruh kepada karyawan, hanya terdapat pada beberapa karyawan saja yang mendapatkan promosi.

Tabel 4. 9

Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 63 Item Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Ket
Kepuasan Terhadap Pekerjaan			
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	300	Puas
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya	275	Cukup Puas
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	284	Puas
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	272	Puas
5	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	326	Puas
6	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini	250	Cukup Puas
7	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	292	Puas
8	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini	285	Puas
9	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik	297	Puas
10	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini	319	Puas
11	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	258	Cukup Puas

12	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	305	Puas
13	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya	312	Puas
14	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki	308	Puas
15	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketiktergantungan	265	Cukup Puas
Kepuasan Terhadap Imbalan			
16	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	290	Puas
17	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	265	Cukup Puas
18	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan	274	Cukup Puas
19	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan	284	Puas
20	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima	288	Puas
21	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya	233	Cukup Puas
22	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	268	Cukup Puas
23	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya	284	Puas
24	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	287	Puas
25	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	277	Cukup Puas
26	Pembagian insentif sudah adil	285	Puas
Kepuasan Terhadap Supervisi/Atasan			
27	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	302	Puas
28	Komunikasi antara antasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	299	Puas
29	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	310	Puas

30	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukan yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja	312	Puas
31	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	326	Puas
32	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan	251	Cukup Puas
33	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	308	Puas
34	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan	301	Puas
35	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	280	Puas
36	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	280	Puas
37	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	295	Puas
38	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	303	Puas
39	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan saya	315	Puas
40	Atasan memberikan pengarahan tetapi saya diizinkan untuk mengembangkan diri	320	Puas
41	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas	321	Puas
42	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah	296	Puas
43	Bimbingan yang diberikan atasan saya jelas	308	Puas
44	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	313	Puas
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja			
45	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	342	Puas
46	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	347	Sangat Puas
47	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor	338	Puas
48	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	339	Puas
49	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	324	Puas
50	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing	230	Cukup Puas

51	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik	339	Puas
52	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	343	Puas
53	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	357	Sangat Puas
Kesempatan Promosi			
54	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	313	Puas
55	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini	288	Puas
56	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	294	Puas
57	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat	298	Puas
58	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan	295	Puas
59	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini belum sesuai	264	Cukup Puas
60	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif	247	Cukup Puas
61	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier	265	Cukup Puas
62	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	255	Cukup Puas
63	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	291	Puas
Total		18.592	
Rata-rata		295,1	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata skor sebesar 295,1 artinya variabel kepuasan kerja karyawan pad PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan. indikator tertinggi berkaitan dengan kepuasan terhadap rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan dengan skor sebesar 357, dan indikator terendah masih

berkaitan dengan rekan kerja pada bagian item sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing sebesar 230 skor rata-rata.

Tabel 4. 10
Rekapan Jawaban Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna

Indikator	Skor Rata-rata	Ket
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	289,9	Puas
Kepuasan Terhadap Imbalan	275,9	Cukup Puas
Kepuasan Terhadap Supervisi/Atasan	302,2	Puas
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	328,8	Puas
Kesempatan Promosi	281	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kepuasan kerja karyawan, dimana skor tertinggi berada pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja dengan rata-rata skor 328,8 dan yang terendah adalah indikator kesempatan promosi dengan skor sebesar 281.

4.1.3. Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna

Analisis kepuasan kerja karyawan PT Duren Mandiri Fortuna dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

4.1.3.1. Kualitas

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap kualitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	1	5	10	33	33	338	Puas
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	2	4	8	40	28	334	Puas

3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	1	2	10	42	27	341	Puas
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	3	12	12	35	20	303	Puas
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	0	4	19	36	23	324	Puas
6	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	0	5	23	24	30	325	Puas
7	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	3	10	17	32	20	302	Puas
8	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	11	34	34	344	Puas
9	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	2	8	11	38	23	318	Puas
10	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	1	1	15	51	14	322	Puas
11	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer	7	1	15	43	16	306	Puas
12	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	0	0	7	52	23	344	Puas
13	Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja dengan teliti	0	0	14	46	22	336	Puas
14	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	0	1	4	46	31	352	Sangat Puas
15	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh	1	1	3	52	25	345	Sangat Puas

	perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan							
16	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menutamakan kualitas pekerjaan	1	2	7	38	34	348	Sangat Puas
17	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	1	0	6	43	32	351	Sangat Puas
18	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3	0	10	41	28	337	Puas
19	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	3	2	18	36	23	320	Puas
20	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	2	10	8	47	15	309	Puas
21	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawannya lain	12	12	26	20	12	254	Cukup Puas
22	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	0	1	12	32	37	351	Sangat Puas
23	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	0	2	11	43	26	339	Puas
	Total						7.543	
	Rata-rata						327,9	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, kualitas kinerja karyawan memiliki skor rata-rata sebesar 327,9 yang artinya puas. Namun terdapat skor terendah pada item kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawannya lain sebesar 254 skor yang menunjukkan bahwa rasa percaya diri karyawan kurang bagus, dan skor terendah pada item kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan sebesar 352 skor.

4.1.3.2. Kuantitas

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap kuantitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil jawaban responden terhadap indikator kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
24	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	3	2	11	47	19	323	Puas
25	Kuantitas kerja yang diberikansudah sesuai dengan kemampuan saya	6	1	17	36	22	313	Puas
26	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	3	4	25	26	24	310	Puas
27	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	1	1	14	49	17	326	Puas
28	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaanseperti yang ditetapkan oleh perusahaan	3	1	8	43	27	336	Puas
29	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	7	11	14	36	14	285	Puas
30	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	1	1	17	46	17	323	Puas
31	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	1	1	15	49	16	324	Puas
32	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	0	0	14	38	30	344	Puas
33	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja	0	0	9	44	29	348	Sangat Puas

	diluar jam kerja apabila dibutuhkan							
34	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	1	0	6	42	33	352	Sangat Puas
35	Saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan	1	0	11	35	35	349	Sangat Puas
36	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	2	5	10	35	30	332	Puas
37	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	1	1	5	38	37	355	Sangat Puas
38	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	4	2	9	36	31	338	Puas
39	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	2	4	20	30	26	320	Puas
40	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	7	11	15	22	27	297	Puas
	Total						5.575	
	Rata-rata						327,9	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa terdapat skor rata-rata sebesar 327,9 pada kuantitas kinerja karyawan yang mana artinya puas. Yang mana terdapat skor tertinggi pada item saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan sebesar 355 skor, hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja keras dalam pencapaian target

perusahaan. Namun pada skor terendah terdapat pada item hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan sebesar 285, hal ini menunjukkan tidak semua karyawan dapat melebihi target namun telah mencapai target perusahaan. Dapat diartikan bahwa kauntitas karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna sangat baik dengan tingkat kepuasan yang tinggi.

4.1.3.3. Ketepatan Waktu

Hasil jawaban responden indikator kepuasan terhadap ketepatan waktu dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
41	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	2	22	36	22	324	Puas
42	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	1	4	10	46	21	328	Puas
43	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	2	1	20	44	15	315	Puas
44	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	4	3	12	42	21	319	Puas
45	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	1	2	16	42	21	326	Puas
46	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	7	7	12	42	14	295	Puas

47	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	2	3	31	33	13	298	Puas
48	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan	2	0	19	42	19	322	Puas
49	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	2	1	13	50	16	323	Puas
50	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	5	5	16	36	20	307	Puas
51	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer	1	1	13	43	24	334	Puas
52	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	1	0	10	45	26	341	Puas
53	Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja dengan teliti	0	0	9	42	31	350	Sangat Puas
54	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	1	0	16	43	22	331	Puas
55	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan	3	1	5	49	24	336	Puas
56	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menutamakan kualitas pekerjaan	0	2	9	37	34	349	Sangat Puas
57	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	6	3	10	31	32	326	Puas
58	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	2	18	34	27	330	Puas
59	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	1	2	20	35	24	325	Puas

	Total						6.179	
	Rata-rata						325,2	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat skor rata-rata sebesar 325,2 pada indikator ketepatan waktu yang artinya puas (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam pekerjaan sudah sesuai dengan shift yang diberikan oleh perusahaan dan datang tepat waktu sesuai aturan yang diberikan oleh PT Duren Mandiri Fortuna.

Tabel 4. 14
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 59 Item Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Ket
Kualitas			
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	338	Puas
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	334	Puas
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	341	Puas
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	303	Puas
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	324	Puas
6	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	325	Puas
7	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain	302	Puas
8	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan	344	Puas
9	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	318	Puas
10	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	322	Puas
11	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer	306	Puas
12	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	344	Puas
13	Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja dengan teliti	336	Puas

14	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	352	Sangat Puas
15	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan	345	Sangat Puas
16	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menutamakan kualitas pekerjaan	348	Sangat Puas
17	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	351	Sangat Puas
18	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	337	Puas
19	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	320	Puas
20	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	309	Puas
21	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari akryawan lain	254	Cukup Puas
22	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	351	Sangat Puas
23	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan	339	Puas
Kuantitas			
24	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	323	Puas
25	Kuantitas kerja yang diberikansudah sesuai dengan kemampuan saya	313	Puas
26	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	310	Puas
27	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	326	Puas
28	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaanseperti yang ditetapkan oleh perusahaan	336	Puas
29	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	285	Puas
30	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	323	Puas
31	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	324	Puas
32	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	344	Puas
33	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	348	Sangat Puas
34	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan	352	Sangat Puas

35	Saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan	349	Sangat Puas
36	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	332	Puas
37	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	355	Sangat Puas
38	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	338	Puas
39	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	320	Puas
40	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	297	Puas
Ketepatan waktu			
41	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan	324	Puas
42	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	328	Puas
43	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebutuhan dalam proses penyelesaian pekerjaan	315	Puas
44	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	319	Puas
45	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	326	Puas
46	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	295	Puas
47	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan	298	Puas
48	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan	322	Puas
49	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan	323	Puas
50	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	307	Puas
51	Menurut atasan pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	334	Puas
52	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	341	Puas

53	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	350	Sangat Puas
54	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas	331	Puas
55	Saya mampu menggunkan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	336	Puas
56	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	349	Sangat Puas
57	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain	326	Puas
58	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	330	Puas
59	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja	325	Puas
	Total	19.297	
	Rata-rata	327,06	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, rata-rata skor sebesar 327,06 artinya variabel kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan. indikator tertinggi berkaitan dengan kuantitas kinerja, selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaannya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan dengan skor sebesar 355, dan indikator terendah masih berkaitan dengan kuantitas kinerja pada bagian item kuantitas kinerja saya melebihi rata-rata karyawan lain sebesar 297 skor rata-rata.

Tabel 4. 15
Rekapan Jawaban Indikator Kepuasan Kerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna

Indikator	Skor Rata-rata	Ket
Kualitas	327,9	Puas
Kuantitas	327,9	Puas
Ketepatan waktu	325,2	Puas

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata dari setiap indikator dalam variabel kinerja karyawan, dimana memiliki kesamaan skor tertinggi pada pada indikator kualitas dan kuantitas dengan rata-rata skor sebesar 327,9 dan yang terendah adalah indikator ketepatan waktu dengan skor sebesar 325,2.

4.1.4. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Dari nilai-nilai koefesien yang terdapat pada tabel regresi yang disusun untuk penelitian ini adalah:

Tabel 4. 16
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	221,873	12,875		17,232	,000
	KEPUASAN KERJA	,059	,056	,116	1,048	,298

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari nilai-nilai koefesien yang terdapat pada tabel persamaan regresi linier sederhana diatas, maka model yang dapat disusun penelitian ini adalah:

$$Y = 22,873 + 0,059X + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepuasan Kerja Karyawan

e = Error

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, diketahui bahwa koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui nilai constant sebesar 221,873, artinya apabila variabel kepuasan kerja dianggap konstan (benilai 0), maka variabel kinerja akan bernilai 221,873. Koefisien variabel kepuasan kerja 0,059 artinya setiap terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 1%, maka mengakibatkan kinerja meningkat sebesar 5,9%.

4.1.5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independent, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain. Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut ini :

Tabel 4. 17
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,116 ^a	,014	,001	15,37596

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,116, artinya bahwa tidak ada hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja (X) dan variabel kinerja (Y). dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh inila koefisien determinasi sebesar 0,014 atau 1,4% hal ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel

kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sisanya sebesar 98,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.1.6. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis data menggunakan SPSS versi 21 hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 18
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	221,873	12,875		17,232	,000
	KEPUASAN KERJA	,059	,056	,116	1,048	,298

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,048. Berdasarkan hasil perbandingan maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,048 < 1,990$), maka keputusannya adalah H_0 diterima & H_1 ditolak. Dengan demikian, tidak pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) variabel kinerja (Y).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari 82 responden berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan dan kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan.
2. Tidak pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,048 < 1,990$).

5.2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indikator promosi dan kepuasan terhadap imbalan dengan skor terendah berkaitan dengan kepuasan kerja, maka pihak PT Duren Mandiri Fortuna harus lebih obyektif dalam memberikan promosi pada karyawan dan pihak perusahaan juga harus meningkatkan gaji karyawan terutama pada jam lembur.
2. Indikator ketepatan waktu dengan skor terendah berkaitan dengan kinerja karyawan, maka karyawan diharapkan harus lebih *on-time* lagi dalam menjalankan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Kartika. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. *Skripsi*. (Tidak dipublikasikan). Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Arikunto, Fitria. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Syaifudin. 2007. *Validitas dan Reabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar cet: VII
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen kinerja, Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadli, Uus Md & Nelly Artini. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang, *Jurnal Manajemen* Vol.09 No. 2 Januari 2012.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh tiga. BPFE: Yogyakarta
- Hanif rijal, M & Intan R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Volume 1. No 2.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herianto, Ridwan. 2012. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. Jakarta EGC
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Kaswan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi Keempat, Jakarta Erlangga
- Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Luthans, Fred. 1995. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Humaniside of Work*, Seventh ed, New York, NYC: Prentice-Hall International
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. (terj. Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat.
- Pabundu Tika, Moh. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Prawirosentoso. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Suharyadi, S.K. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sani, Ahmad & Maharani, Vivin. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN- MALIKI PRESS
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. alfabeta: Jakarta
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuisisioner, dan Analisi Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi. 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No 1 Juli 2011.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2008). *Desain penelitian PSDM dan perilaku karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuwono. I (2005). *Psikologi industri dan organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN 1

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUREN MANDIRI FORTUNA

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibuk/Saudara/saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Danang Saputro
NIM : 1600861201232
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Batanghari

Kami mohon bantuan dan partisipasinya untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan yang Bapak/Ibuk/Saudara/saudari rasakan saat ini apa adanya. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (√)
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu)

Lama Bekerja :

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
	Kepuasan terhadap pekerjaan					
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya					
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
5	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
6	Pekerjaan saya tidak berperan penting bagi kemajuan perusahaan ini					
7	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
8	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini					
9	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
10	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini					
11	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
12	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
13	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya					
14	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya miliki					
15	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketiktergantungan					
	Kepuasan terhadap imbalan					
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					

2	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
3	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
4	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan					
5	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima					
6	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat Pendidikan saya					
7	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					
8	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
9	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki					
10	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
11	Pembagian insentif sudah adil					
Kepuasan terhadap supervisi atasan						
1	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
2	Komunikasi antara antasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
3	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja					
4	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide atau masukadn yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja					
5	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik					
6	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan					
7	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
8	Atasan secara obyektif menilai prestasi kerja karyawan					

9	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
10	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
11	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya					
12	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan					
13	Kontrol pemecahan masalah dan pengambilan keputusan seimbang antara atasan dan saya					
14	Atasan memberikan pengarahan tetapi saya diizinkan untuk mengembangkan diri					
15	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas					
16	Atasan cenderung untuk lepas tangan dalam diskusi menghadapi suatu masalah					
17	Bimbingan yang diberikan atasan saya jelas					
18	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
Kepuasan terhadap rekan kerja						
1	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
2	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik bila ada dukungan dari rekan kerja di kantor					
4	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja					
5	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
6	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
7	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
8	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
9	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

Kesempatan promosi						
1	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
2	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini					
3	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
4	Frekuensi waktu untuk promosi untuk karyawan dirasakan sudah tepat					
5	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					
6	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat, atau jabatan) di perusahaan ini belum sesuai					
7	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara obyektif					
8	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier					
9	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan					
10	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
Kualitas						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
6	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
7	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain					

8	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
10	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
11	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer					
12	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
13	Berdasarkan penilaian atasan dan pendapat rekan kerja, saya bekerja dengan teliti					
14	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
15	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
16	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menutamakan kualitas pekerjaan					
17	Saya menyelesaikan kualitas pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan					
18	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
19	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
20	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
21	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari akaryawan lain					
22	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian					
23	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan					
Kuantitas						
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Kuantitas kerja yang diberikansudah sesuai dengan kemampuan saya					
3	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					

5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan					
7	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
8	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan					
9	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan					
10	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
11	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan					
12	Saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan					
13	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan					
14	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
15	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan					
16	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
17	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
Ketepatan waktu						
1	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan					
2	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
3	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebutuhan dalam proses penyelesaian pekerjaan					

4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
7	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan					
8	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
9	Saya merasa bersalah apabila pekerjaan yang menjadi tugas saya terlambat untuk diselesaikan					
10	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
11	Menurut atasan pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
12	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu					
13	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
14	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas					
15	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
16	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
17	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain					
18	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
19	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja					





















