



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT CITRA ABADI SEJATI**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Fithri Sulistiyawati
021115498

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

ABSTRAK

Fithri Sulistiyawati. 0211 15 498. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati. Ketua Komisi Bimbingan Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing Herman 2019.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah rendahnya Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan pada divisi produksi *sewing 1 line 1* PT Citra Abadi Sejati yang menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawannya.

Tujuan penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada divisi produksi *sewing 1 line 1* PT Citra Abadi Sejati. Dan penelitian ini juga mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi produksi *sewing 1 line 1* PT Citra Abadi Sejati.

Penelitian ini mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada divisi produksi *sewing 1 line 1* PT Citra Abadi Sejati. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif korelasi, dan menggunakan data primer dan sekunder, dengan melakukan observasi, wawancara dan kuesioner yang di sebar kepada 52 responden. Kemudian metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi produksi *sewing 1 line 1*. Dimana hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* adalah sebesar 0,694 dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(6,815 > 1,67591)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada divisi produksi *sewing 1 line 1* PT Citra Abadi Sejati.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, S.E., M.M.)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis Tanggal : 05 Desember 2019

Fithri Sulistiyawati

021115498

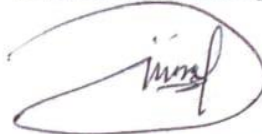
Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Hj. Dra. Sri Hartini, M.M.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, S.E., M.M.)

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, dan tak lupa pula shalawat serta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW. Atas kehendak Allah SWT pulalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulisan yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada orang-orang yang berjasa dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Bapak Herman, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Asep Dharmakty selaku Kepala Bagian HR & Complaine Manager PT. Citra Abadi Sejati.
9. Bapak Santoso dan Ibu Tukiyah, kedua orang tua yang sudah merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, juga do'a semangat yang tidak pernah putus kepada penulis.
10. Sandi Gunawan adik yang memberikan dukungan penuh kepada penulis.
11. Keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat kepada penulis.
12. Linda Effendi, Spd., Adhitya Ikawandari, SS., Nur Indah Fermatasari Siregar, SE., Niken Nohana N, dan Resmi Yurisma yang telah memberi izin untuk mengambil data penelitian serta membantu dalam proses pengambilan data penelitian di PT. Citra Abadi Sejati.

13. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan PT. Citra Abadi Sejati, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.
14. Teman seperjuangan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
15. Teman-teman kelas L Manajemen angkatan 2015.
16. Puspitasari. S.M. teman yang sangat membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
17. Siti Nuraeni teman magang yang selalu bersama saat magang.
18. Selvy Mauliyasari, Milla Anggraeni, Joel Ricky Anderson, Fazly Jhohansah, Recky Fesany Sp, dan Mirawati, teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala bentuk kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini, penulis berharap semoga penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, November 2019

Fithri Sulistiyawati

DAFTAR ISI

Hal

JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HAK CIPTA.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Akademis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Teori-teori Kepuasan kerja	15
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.2.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	17
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.3 Kinerja	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja	20
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja	21
2.3.4 Indikator Kinerja	25
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	26

2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.2 Kerangka Pemikiran	29
2.5 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	32
3.2.1 Objek Penelitian	32
3.2.2 Unit Analisis	32
3.2.3 Lokasi Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	32
3.3.1 Jenis Data Penelitian	32
3.3.2 Sumber Data Penelitian	33
3.4 Operasionalisasi Variabel	33
3.5 Metode Penarikan Sampel	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1 Data Primer	34
3.6.2 Data Sekunder	35
3.7 Uji Kualitas Data	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data.....	40
3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi	41
3.8.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Citra AbadiSejati	43
4.1.2 Struktur Organisasi	44
4.1.3 Profil Responden	44
4.2 Kondisi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati	47
4.2.1 Kepuasan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati	47
4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati	55
4.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
DAFTAR RIAWAT HIDUP	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Standar Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.3 Data Produksi.....	3
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan	4
Tabel 1.5 Data <i>Turnover</i> /keluar masuk karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas	38
Tabel 3.6 <i>Case Processing Summary</i>	38
Tabel 3.7 <i>Reliability Statistic</i>	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	39
Tabel 3.9 <i>Case Processing Summary</i>	39
Tabel 3.10 <i>Reliability Statistic</i>	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.12 Tingkat korelasi dan Kekuatan Hubungan	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Cenderung Mempertahankan Karyawan Lama Daripada Merekrut Karyawan Baru	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Berniat Untuk Tetap Dalam Profesi Saya Sambil Menunggu Keputusan Yang Lebih Baik Untuk Akhir Tahun Ini	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Akan Mempertimbangkan Pekerjaan Lain	49
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Akan Hadir Tepat Waktu	49
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Hadir	

Tanpa Keterangan Yang Jelas	50
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Semangat Dalam Bekerja Dan Menjalankan Tugas	50
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Usia Produktif Bekerja	51
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Pengalaman.....	51
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Mencintai Pekerjaan.....	52
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Yang Sudah Ditentukan Perusahaan	52
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Mementingkan Kualitas Hasil Kerja Yang Ditampilkan Selalu Konsisten dan Sempurna.....	53
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Perusahaan Dapat Berubah-ubah Sesuai Dengan Kondisi Yang Dihadapi.....	53
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keberhasilan Efektivitas Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Perusahaan	54
Tabel 4.18 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mencapai Target Yang Diberikan	56
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Menetapkan Target Dalam Bekerja.....	56
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti	57
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.....	57
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	57
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Kemampuan	58
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	59
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Hingga Selesai.....	59

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi.....	60
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Hasil Dari Setiap Penggunaan Sumber Daya	60
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai SOP Perusahaan.....	61
Tabel 4.30 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.31 Hasil Korelasi <i>Rank Spearman</i>	62
Tabel 4.32 Interpretasi Nilai Koefisien korelasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Penilaian Karyawan.....	3
Gambar 1.2 Persentase Produksi	4
Gambar 1.3 Grafik Tingkat Absensi.....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesisi Korelasi.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Abadi Sejati.....	45
Gambar 4.2 Diagram Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4.3 Diagram Karyawan Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.4 Diagram Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Gambar 4.5 Diagram Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	47
Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 : Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran 3 : Kuesioner Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 : Koding Kuesioner Kepuasan Kerja
- Lampiran 5 : Koding Kuesioner Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi perusahaan atau organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya, diperlukan pengelolaan manajemen yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan.

Dengan adanya sumber daya manusia yang bekerja secara baik ini, maka mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi dengan kinerja individu setiap karyawannya, oleh karena itu karyawan harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Simanjuntak (2005) Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan-batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan berdasarkan atas pengalaman dan kesungguhan waktu pada periode tertentu. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila di dukung dengan kepuasan kerja yang baik.

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan, hal ini dikarenakan seseorang mengharapkan kepuasan kerja dalam pekerjaan sehari-hari. Menurut Sinambela (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka karyawan akan merasa puas begitu juga sebaliknya. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan suatu gangguan serta hambatan bagi proses bisnis suatu perusahaan. Hal itu ditandai dengan adanya beberapa penyebab seperti tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan,

memperlambat pekerjaan, bahkan sampai mengundurkan diri (resign). Sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat menunjukkan prestasi yang lebih baik, dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

Karyawan akan merasa puas apabila karyawan tersebut mendapatkan kenyamanan saat bekerja. Walaupun beberapa pekerja memang merasa tidak nyaman tetapi sangat memungkinkan membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, karyawan diberi tanggung jawab agar mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Karena karyawan akan diberi gaji sesuai pencapaian yang karyawan kerjakan.

Perusahaan garment yaitu penerima atau penyalur barang yang diproduksi oleh produsen tekstil skala eksklusif. Perusahaan garment merupakan perkembangan yang lebih maju dari konveksi ini membidik pasar modern, maka tailor mengarah pada individu. Karena, perkembangan tailor bukan ke garment, melainkan butik dan lebih mengedepankan kualitas bagus daripada kuantitas.

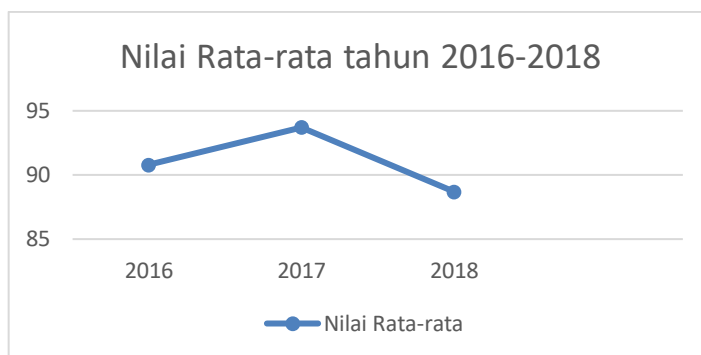
PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas dalam bidang garment atau pembuatan busana (jaket), berdasarkan misinya yaitu mampu meningkatkan kualitas mutu dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Yang beralamat di Jalan Raya Kedung Halang No. 263 Bogor, Jawa Barat. Peneliti meneliti divisi produksi *sewing 1 line 1* yaitu pembuatan lengan jaket dengan jumlah karyawan 52 orang karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh Data Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati yang belum memenuhi harapan kinerja terhadap karyawan dilakukan dalam 3 tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Citra Abadi Sejati Tahun 2016-2018

No	Faktor Penilaian	2016	2017	2018
1	Keterampilan	95	95	93
2	Kualitas	91	90	90
3	Kuantitas	95	94	91
4	Efektivitas	93	92	85
5	Kerjasama	80	96	88
6	Tanggung Jawab	92	97	84
7	Kemandirian	90	92	90
Rata-rata/Tahun		90.8	93.7	88.7
Rata-rata dalam 3 Tahun		91.0		

Sumber : Data Sekunder, 2019



Gambar 1.1 Persentase Penilaian Karyawan produksi pada PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018

Berdasarkan dari tabel 1.1 dan gambar 1.1 diatas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 90,8, pada tahun 2017 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 93,7 dan pada tahun 2018 memiliki rata-rata 88,7. Dimana pada tahun 2016 sampai 2018 mengalami fluktuasi kinerja karyawan.

Berikut ini peringkat (*grade*) yang diterapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan khususnya bagian produksi:

Tabel 1.2 Standar Kinerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018

Nilai (%)	Kategori
95-100	Sangat Baik
90-94	Baik
85-89	Cukup Baik
80-84	Kurang Baik

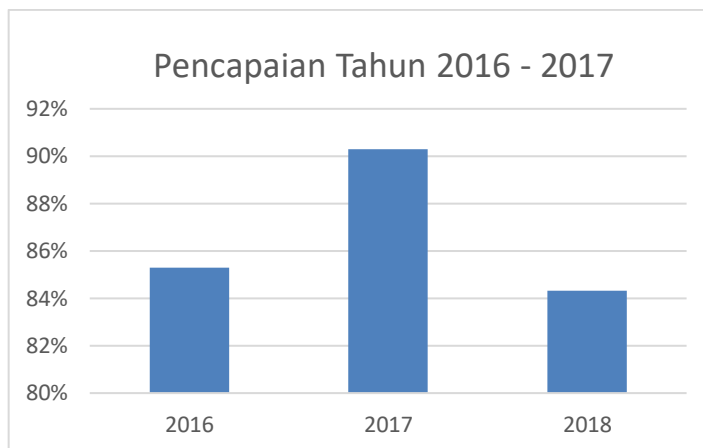
Sumber : HRD PT Citra Abadi Sejati, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2016 sampai 2018 kinerja karyawan masuk dalam kategori baik, namun hasil penilaian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi. Dan adapun hubungan terhadap produksi karyawan dalam 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Produksi PT Citra Abadi Sejati pada Januari – Desember Tahun 2016 sampai 2018

Tahun	Target Produksi (pcs)	Pencapaian Produksi	Persentase
2016	720.000	614.064	85
2017	720.000	650.034	90
2018	720.000	607.200	84

Sumber : Data Sekunder, 2019



Gambar 1.2 Persentasi produksi pada PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018

Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi pencapaian produksi mengalami penurunan dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus dapat diperbaiki oleh perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap tahun. Dari hasil penelitian yang dilakukan pihak perusahaan bisa mengevaluasi apa yang menjadi kekurangan atau kelemahan perusahaan sehingga nantinya perusahaan bisa mengambil keputusan kebijakan yang lebih baik.

Adapun data yang berhubungan dengan produksi pada PT. Citra Abadi Sejati dapat dilihat dari Absensi Karyawan. Berikut ini selama tahun 2016 – 2018.

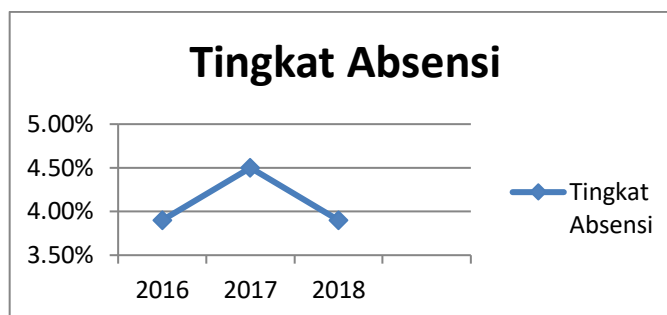
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan produksi pada PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Total kerja karyawan/ tahun	Karyawan yang Alfa (Hari)	Karyawan yang Sakit (Hari)	Jumlah ketidakhadiran (alfa+sakit)	Standar ketidakhadiran	Tingkat ketidakhadiran
2016	240	52	12.480	253	245	498	1%	3,9%
2017	240	52	12.480	274	289	563	1%	4,5%
2018	240	52	12.480	236	252	488	1%	3,9%
Rata-Rata								4,1%

Sumber : Data Sekunder, 2019

Perhitungan tingkat absensi karyawan diperoleh dengan rumus:

$$\text{Tingkat Ketidakhadiran} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$



Gambar 1.3 Tingkat Absensi tahun 2016-2018 pada PT. Citra Abadi Sejati

Dari data di atas tingkat kehadiran PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Citra Abadi Sejati menunjukkan kurang baik. Tingkat tertinggi yaitu 4,5% terjadi pada tahun 2017, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2016 dan 2018 yaitu 3,9%. Tingkat rata-rata ketidakhadiran yang terjadi selama tahun 2016-2018 sebesar 4,1%. Dari rata-rata tingkat ketidakhadiran PT Citra Abadi Sejati tahun 2016-2018 dapat disimpulkan bahwa kehadiran kerja kurang baik, dapat dilihat dari standar ketidakhadiran perusahaan yaitu 1% sedangkan tingkat ketidakhadiran 4,1%.

Berikut adalah Data *Turnover*/masuk dan keluarnya karyawan yang berhubungan dengan produksi pada PT Citra Abadi Sejati pada tahun 2016-2018:

Tabel 1.5 Data *Turnover*/masuk dan keluarnya karyawan PT Citra Abadi Sejati pada Januari – Desember 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2016	58	12	8	62
2017	62	6	11	57
2018	57	6	9	54

Sumber : Data Sekunder, 2019

Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa fluktuasi tingkat *turnover* karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati mengakibatkan karyawan yang tersisa berjumlah 52 orang, sedangkan pada akhir tahun 2016 tercatat karyawan bagian produksi *sewing 1 line 1* sebanyak 62 orang. Tingginya tingkat fluktuasi karyawan ini mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati.

Rendahnya tingkat kepuasan kerja di pekerjaannya menimbulkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan tanggung jawab di pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan diduga dapat menimbulkan masalah seperti meningkatnya absensi dan *turnover* karyawan.

Dengan didapatkannya hasil kinerja ini dalam perusahaan merupakan masalah, karena adanya penurunan kinerja yang berarti menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan. Sehingga situasi ini dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati yang menurun terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dan tingkat *turnover* yang fluktuasi, serta penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018. Dalam hal ini setiap perusahaan dituntut mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya tetapi halnya karyawan kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawannya menurun.

Penulisan skripsi yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Target produktif tidak tercapai dengan yang diharapkan perusahaan.
2. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang belum sesuai dengan harapan.
3. Absensi karyawan produksi mengalami fluktuasi.
4. *Turnover*/ masuk dan keluarnya mengalami fluktuasi.

1.2.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ?
3. Bagaimana Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan pada perusahaan PT Citra Abadi Sejati adalah untuk mengetahui keterkaitan atau hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta menganalisis kesenjangan yang terjadi dengan teori yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktekkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada saat kuliah dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam perusahaan PT Citra Abadi Sejati, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan dalam perusahaan PT Citra Abadi Sejati dan karyawan pada khususnya bagian produksi *sewing 1 line 1*, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik bagi perusahaan PT Citra Abadi Sejati.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Focus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia.

Menurut Hasibuan, (2011) “Ada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Edy Sutrisno, 2012)

Menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa, (2011)“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan sumber daya manusia (MSDM) (Harianja, (2009).

Menurut Handoko, (2012) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi”.

Pendapat lain yang dikemukakan menurut Michael Armstrong (2007)“*Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets*”.

Dari definisi-definisi manajemen sumber daya manusia diatas diambil kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia disamping sebagai seni juga merupakan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia khususnya menitik beratkan perhatian kepada kinerja kerja.

2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan pengendalian semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensatoion*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layaknya diartikan

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

8. *Pengintegrasian (Integration)*

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. *Pemeliharaan (Maintainance)*

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 sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsisten.

10. *Kedisiplinan (Discipline)*

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. *Pemberhentian (Separation)*

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

Menurut Edy Sutrisno (2009), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. *Perencanaan*

Perencanaan adalah kegiatan untuk memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dan menetapkan program kepegawaian ini meliputi organisasi, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. *Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu mewujudnya tujuan secara efektif.

3. *Pengarahan dan Pengadaan*

Pengarahan adalah kegiatan petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar menjalankan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Mengendalikan merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau menyempurnakan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan dengan prestasi kerja, sedangkan diartikan memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kepentingan yang berbeda.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Viethzal Rivai (2008) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu :

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan
 2. Pengorganisasian
 3. Pengarahan
 4. Pengendalian
- b. Fungsi operasional
 1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 2. Kompensasi
 3. Pengintegrasian
 4. Pemeliharaan
 5. Pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jimmy L. Gaol (2014), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sumber daya manusia atau human capital.
2. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia atau human capital secara *Internal* dan *Eksternal* dari organisasi.
3. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia terhadap organisasi.
4. Memperbaiki hubungan-hubungan, baik hubungan secara vertical maupun horizontal dalam organisasi, misalnya antara pihak manajer dan bawahan.
5. Menjaga komunikasi yang harmonis secara bawahan, bawahan dengan manajer, atau sumber daya manusia atau personalia dengan pihak-pihak grup manajer dalam organisasi.
6. Mempertahankan dan mengembangkan *human capital* atau *modal* manusia dalam arti uang pokok sebagai modal beniaga harga benda uang, barang dagang, dan

7. Sebagainya, yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan dan sebagainya, atau bekal untuk mencapai suatu maksud atau tujuan.
8. Meningkatkan kepuasan pegawai, sumber daya manusia dan konsumen dari organisasi.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarha Utama (2012) Peranan sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia pengembang misi perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi, sasaran dan tujuan. Visi dan misi tidak akan tercapai tanpa dikembangkan oleh SDM. Masalahnya terletak pada kemampuan SDM untuk mengembangkan misi tersebut dengan baik. Untuk itu perlu SDM memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.
2. Sumber daya manusia sebagai pimpinan atau manajer perusahaan. Pimpinan atau manajer terbagi atas tiga tingkatan, yakni pimpinan puncak, pimpinan menengah, dan pimpinan tingkat bawah. Peranan pimpinan sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena pimpinan yang menentukan dan memegang kunci dalam pengambilan keputusan setiap kebijakan perusahaan. Dalam menjalankan peranannya, setiap pemimpin melakukan banyak kegiatan, yaitu membuat perencanaan, memberi perintah atau petunjuk, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil kerja dan memberi nasihat.
3. Sumber daya manusia sebagai pekerja. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Seorang pekerja menginginkan hasil kerjanya mempunyai nilai dan sepadan dengan kedudukannya dalam perusahaan. Semakin tinggi kedudukannya seorang semakin besar peran yang dimainkan. Karena tertarik akan dapat berperan dalam salah satu bidang pekerjaan, manusia mau bekerja sehingga peran itu dapat dinilai sebagai salah satu motivasi. Peranan seorang pekerja dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal apabila memiliki kemampuan dan diberikan kesempatan. Kemampuan tanpa kesempatan tidak menghasilkan apa-apa. Sebaliknya, kesempatan tanpa dukungan kemampuan, hasilnya tidak akan memadai.

Berdasarkan pendapat ahli di atas peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengembang misi perusahaan, sebagai pimpinan atau manajer perusahaan, dan sebagai pekerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi dan berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Lijan Poltak Sinanbela, 2018).

Berikut pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja:

McShane & Von Glinow (2010) mengemukakan bahwa *“Job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context.”*

Davis & Newstrom (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: *“Job satisfaction is a set of favorable pr unfavorable feelings and emotions with which employee view their work job satisfaction is an effective attitude, a feeling of relative like or dislike toward something.”*

Menurut Lijan Poltak Sinanbela (2018) “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Menurut Mangkunegara (2015)“Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkongnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

(Badriyah, 2015)

Menurut Hasibuan (2013)“kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, dan prestasi kerja”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan seseorang individu yang berhubungan eratdengandengan pekerjaannya dan

menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron (Priansa, 2016), menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-factor Theory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan prestasi mereka.

Wexley dan Yulk (Priansa, 2016), menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu: *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Masing-masing diuraikan sebagai berikut :

a. *Discrepancy Theory*

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. *Equity Theory*

Seseorang akan merasa puas atau tidak tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

c. *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan tidakkepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat

dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factory dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dengan balas jasa, harus disesuaikan antara hasil pekerjaan yang diperoleh dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil dan antara kepuasan dan tidakkepuasan tergantung dari individunya apakah mereka mendapatkan keadilan atau tidak suatu situasi seperti tempat pekerjaannya atau lingkungannya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Widodo (2015) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinichi (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
2. Perbedaan
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila diterima manfaat di atas harapan.
3. Pencapaian Nilai
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.
4. Keadilan
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen Genetik
Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting atau menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan kerja.

Menurut Sondang P.Siagian (2012) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Imbalan yang diperoleh;
2. Pekerjaan ;
3. Kesempatan promosi;
4. Perilaku positif dari atasan langsung.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Faktor pegawai terdiri dari kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Dan faktor pekerjaan, terdiri dari pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, imbalan yang diperoleh, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.2.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Menurut Siagian (2012) Dampak kepuasan dan tidakpuasan kerja antara lain :

1. Dampak terhadap produktivitas
Lawler dan Porter, mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima dua-duanya adil dan wajar serta diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran instrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi mempersepsikan maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.
2. Dampak ketidakhadiran dan keluarnya pegawai
Menurut Steers dan Rhoaders, mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan.
3. Dampak terhadap kesehatan
Menurut Kornhhauser, tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif-negatif juga pada yang lain.

Menurut Robbins (2007) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain :

1. Dampak terhadap produktivitas
Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika kepuasan dan produktivitas

digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Pekerjaan yang puas atas pekerjaannya akan menjadi lebih produktif.

2. Dampak terhadap kepuasan konsumen
Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagian karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsive dalam menghargai konsumen.
3. Dampak terhadap kepuasan hidup
Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang cenderung untuk memengaruhi bagaimana kita merasa dan/atau berpikir lebih luas.
4. Dampak terhadap absensi
Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka.
5. Dampak terhadap turnover
Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan sebagian besar meliputi dampak terhadap ketidakpuasan hidup dampak terhadap absensi, serta dampak terhadap turnover.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan berhubungan dengan variabel-variabel seperti keluar masuk karyawan (*turnover*), tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Keluar Masuk Karyawan (*turnover*)
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat Absensi
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang lebih ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila diantara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerja yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Hasibuan (2013) tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasan. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
2. Keluar masuk karyawan
3. Absensi

Berdasarkan teori para ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator diantaranya turnover, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, prestasi kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang mampu telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu bertujuan untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2016)

Menurut Priansa (2016) “kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Wibowo (2014) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan motivasi”.

Menurut Mangkunegara (2011) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Simanjuntak (2005) “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di capai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Sutrisno (2009) “kinerja para karyawan secara individu merupakan faktor utama menentukan keberhasilan organisasi”.

Robbins (2015) “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negative, to organizational goal accomplishment*”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor internal karyawan
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi
Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (2016), kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan;
2. Dorongan, kemampuan;
3. Keutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas;
4. Imbalan eksternal dan internal, dan:
5. Kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor internal pegawai yang terdiri dari motivasi pegawai, kemampuan dan keahlian, serta faktor-faktor internal organisasi yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, loyalitas, disiplin, dan kepuasan kerja pegawai.

2.3.3 Metode Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2015), metode penelitian kinerja (prestasi kerja) pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penelitian yang berorientasikan pada waktu yang akan datang.

1. Metode Penelitian Kinerja Berorientasikan Waktu Lalu, teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :
 - a. Rating scale
Dalam hal ini penilaian secara subjektif terhadap kinerja kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi;

- b. Checklist
 Dalam metode *checklist* penilai hanya memilih pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan kinerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai);
 - c. Metode peristiwa kritis
 Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilaian karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi hal-hal positif.
 - d. Metode peninjauan lapangan
 Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai pemimpin melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan;
 - e. Tes kinerja (prestasi kerja)
 Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Kinerja apa yang akan ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung kinerja seorang, maka metode ini termasuk penilaian kinerja secara tidak langsung.
2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang, teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain :
- a. Penilaian diri
 Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.
 - b. Pendekatan “*management by objective*” (MBO)
 Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pemimpin dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian kinerja dilakukan secara bersama-sama.
 - c. Penilaian Psikologis
 Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang akan bersangkutan.
 - d. Teknik pusat penelitian
 Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat atau unit penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan-karyawan. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk

mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

Sedangkan menurut Bangun (2012) metode penilaian kinerja karyawan secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain: 1) penilaian yang mengacu pada norma, 2) penilaian standar absolut, 3) penilaian berdasarkan output. Setiap metode mempunyai indikator yang berbeda dalam menilai kinerja.

1. Metode penilaian yang mengacu pada norma, metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paing baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu skriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode penilaian yang termasuk dalam kelompok ini adalah:
 - a. Metode ranking langsung
Menggunakan metode ini, para karyawan diurut dari kinerja yang terbaik sampai yang terburuk. Metode ranking langsung baik digunakan pada perusaha-perusahaan kecil yang memiliki karyawan dalam jumlah sedikit.
 - b. Rangkaing alternatif
Dalam metode ranking alternatif, pada awalnya karyawan digai ke dalam dua kategori yaitu karyawan yang mempunyai kinerja baik dan terburuk. Karyawan denga kinerja terbaik ditempatkan pada bagian atas pada daftar dan paling bawah bagi karyawan yang bekerja paling buruk.
 - c. Perbandingan antar individu
Metode ini membandingkan kinerja antar individu dalam organisasi, untuk menentukan karyawan yang baik. Setiap karyawan akan dibandingkan dengan karyawan lainnya, urutan ranking dapat diperoleh dengan menghitung berapa kali seorang karyawan terpilih sebagai karyawan terbaik dari pasangannya.
 - d. Distribusi pasangan
Metode ini membagi kinerja karyawan kedalam beberapa kategori. Secara umum, skala distribusi biasa dibagi kedalam lima kategori dengan penetapan konsentrasi pada setiap kategori. Contoh : sangat buruk (10%), buruk (20%), menengah (40%), baik (20%) dan sangat baik (10%).
2. Penilaian standar absolut, metode ini menggunakan standar absolut dalam menialai kinerja karyawan, penilai megevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu. Metode penilaian absolut antara lain:
 - a. Skala grafis
Merupakan metode penilaian yang paling umum dan sering digunakan. Penilaian dilakukan pada berbagai faktor, penilaian dapat memilih salah satu dari lima tingkat untuk setiap faktor. Penilaian diberikan kebebasan

dalam memilih salah satu jawaban dari lima pilihan yang telah disiapkan dalam format.

- b. Metode kejadian kritis
Supervisor melakukan pengamatan dan mencatat kejadian-kejadian kritis atas perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode ini meminta orang-orang yang memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai suatu pekerjaan untuk dapat menggambarkan suatu peristiwa penting dalam pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja yang efektif atau tidak efektif.
 - c. Skala penilaian berdasarkan perilaku
Belakangan ini, pendekatan kejadian kritis telah digabungkan dengan skala grafis untuk menghasilkan skala penilaian yang berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale/BARS*). Metode ini dikembangkan untuk memperbaiki hasil yang dapat digunakan para karyawan dalam memperbaiki kinerjanya dan membantu atasan lebih nyaman dalam memberikan umpan balik.
3. Metode penilaian berdasarkan output, Metode ini menilai kinerja berdasarkan pada hasil pekerjaan, tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian. Jenis metode penilaian berdasarkan output antara lain:
- a. *Manajemen by objective (MBO)*
Manajemen by objective (MBO) atau juga disebut manajemen berdasarkan sasaran (MBS) dapat digunakan pada perusahaan-perusahaan atau instansi-instansi swasta dan pemerintah, MBO dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Kemudian, atasan dan para bawahan secara bersama-sama menentukan strategi dan langkah-langkah untuk mencapai sasaran tersebut.
 - b. Pendekatan standar kinerja
Pendekatan standar kinerja hampir sama dengan MBO yaitu standar kinerja ditetapkan sebagai acuan untuk menentukan kinerja seseorang yang dinilai. Pendekatan standar kinerja lebih banyak menggunakan ukuran-ukuran langsung, dengan penekanan pada pengujian kinerja.
 - c. Pendekatan indeks langsung
Pendekatan indeks langsung lebih menekankan pada pengukuran kinerja. Mengukur kinerja menggunakan pendekatan dapat dilakukan dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran karyawan.
 - d. Catatan prestasi
Metode penilaian ini relatif baru, cocok untuk menilai kinerja para profesional. Pada pendekatan ini, setiap dimensi pekerjaan ditentukan secara jelas. Kemudian penilaian dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri

atas pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah kegiatan untuk mengukur kemampuan seseorang yang dibandingkan dengan standard kinerja yang sudah ditentukan, dan dilakukan dalam jangka waktu tertentu guna sebagai bahan pertimbangan masa depan karyawan dalam organisasi tersebut.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran, yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak)
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik)
Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus di capai.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.

Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah keadaan yang berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan dari kerja seorang karyawan.
2. Kuantitas kerja
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kualitas kerja yang baik atau tidak.
3. Keandalan
Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti intruksi ketika bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Dengan demikian kinerja pegawai merupakan penelitian yang dilakukan dalam periode tertentu yang diukur melalui indikator yang diantaranya yaitu kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, efektifitas, keandalan dan sikap.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Sarah Nur Lova (2018)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan di PT. Swanish Boga Industria	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Kepuasan kerja: 1. Isi pekerjaan 2. Supervise 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Gaji dan keuntungan 6. Rekan kerja 7. Kondisi Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT Swanish Boga Industria. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi Product Moment adalah sebesar 0,551. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,36% menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,36%, sedangkan sisanya 69,64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.	Skripsi Universitas Pakuan
2.	Deni Setyo Windarto	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan	X: kepuasan kerja	Kepuasan kerja 1. Prestasi kerja 2. Keluar masuk	Hasil analisis pearson product moment diperoleh $r = 0,611$, artinya	Skripsi Universitas Pakuan

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
	(2018)	Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Insani	Y: kinerja karyawan	karyawan 3. Absensi Kinerja: 1. Kuantitatif 2. Kualitatif 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas	hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani memiliki tingkat hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 37,33\%$ hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan 37,33% sedangkan sisanya 62,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis korelasi diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,653 > 1,671$) maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani.	
3.	Fajar El Muzady (2018)	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi karyawan Indocement (KKI) Citeureup	X: kepuasan kerja Y: kinerja karyawan	Kepuasan: 1. Turnover 2. Tingkat ketidkhadiran 3. Umur 4. Tingkat Pekerjaan 5. Ukuran organisasi Kinerja: 1. Kualitas	Hasil penelitian ini, menggunakan fakta bahwa terdapat hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,257 artinya	Skripsi Universitas Pakuan

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
		Bogor		2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian	<p>kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup-Bogor. Memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 6,60% artinya persentase kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 6,60% sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,743 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,638. Karena t hitung > t tabel (1,743 > 1,638) maka Ho ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan.</p>	
4.	Defieta Triastusi Ardhyanie (2018)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan	X: kepuasan kerja dan stres kerja Y: kinerja	Kepuasan: 1. Trunover 2. Tingkat ketidkhadiran 3. Umur	Penelitian bertujuan untuk menganalisis data dalam penelitian yang menyangkut	Skripsi Universitas Pakuan

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
		Kinerja Pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor	pegawai	4. Tingkat Pekerjaan 5. Ukuran organisasi Kinerja: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. kemandirian	hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai ini menggunakan korelasi product moment dari pearson dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yangdef sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, dimana nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,887 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$).	

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Kepuasan Kinerja dengan Kinerja karyawan

Di dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam terwujudnya tujuan perusahaan, kemajuan perusahaan atau organisasi tentu saja tidak terlepas dari peranan para karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta menguasai bidang pekerjaan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Menurut Menurut Lijan Poltak Sinanbela (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017) meliputi indikator kepuasan kerja hanya didukung dengan sebagai berikut: 1)turnover, 2) tingkat ketidakhadiran, 3) umur, 4) tingkat pekerjaan, dan 5) ukuran organisasi. Hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawannya.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Indikator kinerja diukur berdasarkan

kriteria standar tertentu. Menurut Wirawan (2009) meliputi dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran, yaitu sebagai berikut: 1) Kuantitatif, 2) Kualitatif, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas.

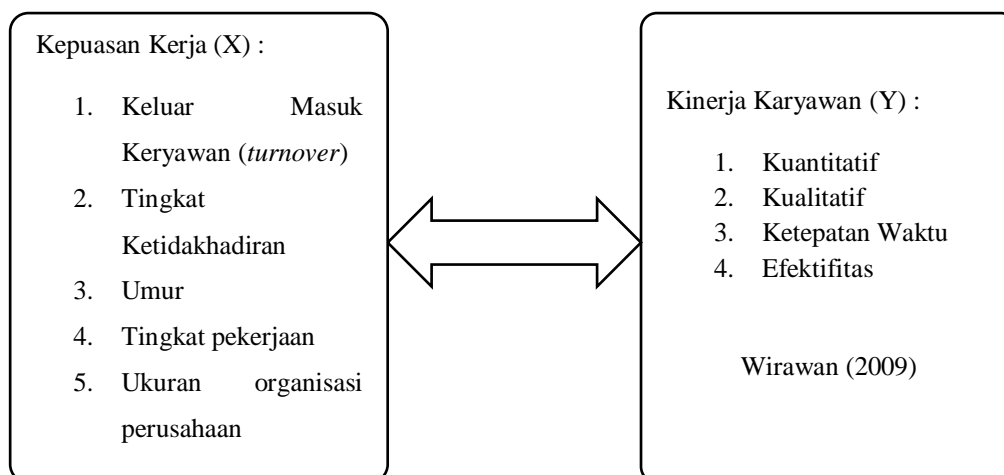
Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktifitas perusahaan. Karyawan yang merasakan kepuasan tinggi lebih produktif dibandingkan dengan yang tidak puas, maka bila karyawan yang tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Didukung oleh teori menurut Lijan Poltak Sinambela (2018), kepuasan kerja yang tinggi memberikan kontribusi untuk kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik biasanya mengarah kepada penghargaan yang lebih tinggi berupa imbalan ekonomi, sosiologi, dan psikologis. Apabila imbalan itu dipandang pantas dan adil akan menimbulkan kepuasan yang lebih besar karena pegawai merasa mereka menerima imbalan yang sesuai dengan kinerjanya. Sebaliknya apabila dipandang imbalan yang diterima tidak sesuai dengan tingkat kinerja, cenderung timbul ketidakpuasan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajar El Muzady (2018) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi karyawan Indocement (KKI) Citeureup Bogor. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dengan menggunakan indikator yang hampir sama dengan indikator peneliti, karena diperusahaan yang saya teliti lebih cenderung dengan indikator yang saya buat.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka dibuat suatu konstelasi penelitian. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (idependen), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

Maka hubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan model analisis diatas, maka dibentuklah hipotesis penelitian. Hipotesis menurut Sugiyono (2015) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Yang menjadi hipotesis dalam proposal skripsi Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah:

1. Kepuasan kerja pada PT Citra Abadi Sejati kurang baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati menurun.
3. Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel X (*Independent*) Kepuasan Kerja, Indikatornya prestasi kerja, keluar masuk karyawan, absensi dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*), Indikatornya kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu dan efektivitas.

3.2.2 Unit Analisis

Unit penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh atau berhasil dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang penulis maksud adalah karyawan divisi produksi *sewing 1 line* 1PT Citra Abadi Sejati yang berjumlah 52 orang karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jl. Kesadaran RT.09/RW.09 Kel.Pakansari Kec.Cibinong.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data Kualitatif: yaitu data yang di peroleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan.
2. Data Kuantitatif: yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti laporan produksi dan absensi, dan data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari instansi. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, catatan-catatan dan lain-lain yang relevan dalam topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja	Keluar Masuk Karyawan (<i>turnover</i>)	1. Perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru. 2. Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini. 3. Akan mempertimbangkan pekerjaan lain.	Ordinal
	Tingkat Ketidakhadiran	1. Karyawan hadir tepat waktu. 2. Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. 3. Karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas.	Ordinal
	Umur	1. Kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan pekerjaan. 2. Kesesuaian usia produktif bekerja. 3. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman.	Ordinal
	Tingkat Pekerjaan	1. Kesediaan mencintai pekerjaan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan. 3. Mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkam selalu konsisten dan sempurna.	Ordinal
	Ukuran Organisasi Perusahaan	1. Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi. 2. Mampu memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan. 3. Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan.	Ordinal

Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mencapai target yang diberikan. 2. Selalu menepatkan target dalam bekerja. 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. 	Ordinal
	Kualitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. 2. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan. 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Melaksanakan tugas hingga selesai. 3. Dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. 	Ordinal
	Efektifitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku). 2. Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya. 3. Bekerja sesuai SOP perusahaan. 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi bagian sewing 1 line IPT Citra Abadi Sejati dengan jumlah 52 orang karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti;

2. Observasi

Observasi yaitu kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian;

3. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu pengumpulan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian. Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert* :

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2013)

3.6.2 Data Sekunder

Untuk data sekunder ini dilakukan dengan menggunakan studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari laporan perusahaan atau literature yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan baik data internal organisasi/perusahaan maupun data eksternal.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisisioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Rumus uji validitas menggunakan rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$r_s = \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \text{dimana } [\sum di^2 = \sum (R(Xi) - R(Yi))^2]$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = ranking

d_i^2 = selisih dari pasangan ranking ke $-i$

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 52$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Keluar Masuk Karyawan (<i>Turnover</i>)	1	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,391	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,541	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkatkan Absensi	4	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,538	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Umur	7	0,299	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	8	0,430	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Pekerjaan	10	0,503	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ukuran Organisasi Perusahaan	13	0,494	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,034	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
	15	0,701	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 15 item pertanyaan, 2 item pertanyaan yang tidak valid atau tidak sah untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai kritis korelasi *rank spearman* di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No. Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitatif	1	0,859	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	2	0,603	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	3	0,639	0,361	r hitung>r tabel	Valid
Kualitatif	4	0,789	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	5	0,771	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	6	0,443	0,361	r hitung>r tabel	Valid
Ketepatan Waktu	7	0,719	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	8	0,771	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	9	0,047	0,361	r hitung<r tabel	Tidak Valid
Efektifitas	10	0,731	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	11	0,636	0,361	r hitung>r tabel	Valid
	12	0,681	0,361	r hitung>r tabel	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 12 item pertanyaan, 1 item pertanyaan yang tidak valid atau tidak sah untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi *rank spearman* di atas 0,361 dan dapat ditanyakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau kendala dimaksudkan untuk mengetahui (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukuran dan dapat diandalkan karena menggunakan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS.

Berikut rumus *Cronbach alpha*, Menurut (Umar Husein, 2010)

$$r^{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya jumlah butir pertanyaan

σt^2 = varians total

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians total

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazil: 2009).

Kriteria penilaian terhadap koefisien *a-cronbach* sebagai berikut.

Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,60$	Kurang Reliabel
2	$0,60 < \alpha > 0,80$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,80$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS Versi 23:

▪ Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 13. Dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,821.

Tabel 3.6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber: output SPSS 23

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,828	13

Sumber: output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 13 dari 15 pertanyaan dengan persentase 100% 2 item dikeluarkan dan *reliability statistics* menunjukan bahwa cronbach alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,821 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,821	0,813	Reliabel
2	0,821	0,829	Reliabel
3	0,821	0,812	Reliabel
4	0,821	0,818	Reliabel
5	0,821	0,809	Reliabel
6	0,821	0,803	Reliabel
7	0,821	0,818	Reliabel
8	0,821	0,801	Reliabel
9	0,821	0,811	Reliabel
10	0,821	0,792	Reliabel
11	0,821	0,793	Reliabel
12	0,821	0,813	Reliabel
13	0,821	0,797	Reliabel

Sumber: output SPSS 23

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 13 pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja, memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar $0,821 < 0,60$ dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item kepuasan kerja.

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Alpha Cronbach*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 11 dari 12 pertanyaan. Dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,894.

Tabel 3.9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Sumber: output SPSS 23

Tabel 3.10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,894	,898	11

Sumber: output SPSS 23

Outputcase processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 11 dari 12 pertanyaan dengan persentase 100%, 1 item dikeluarkan dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,894 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,894	0,795	Reliabel
2	0,894	0,819	Reliabel
3	0,894	0,814	Reliabel
4	0,894	0,789	Reliabel
5	0,894	0,801	Reliabel
6	0,894	0,829	Reliabel
7	0,894	0,787	Reliabel
8	0,894	0,793	Reliabel
9	0,894	0,799	Reliabel
10	0,894	0,805	Reliabel
11	0,894	0,884	Reliabel

Sumber: output 23

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 11 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,894 >0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item kinerja karyawan.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis data

a. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi akan menggunakan statistik deskriptif.

b. Analisis kuantitatif

Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsi statistik, menunjukkan hubungan antar variabel.

3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$r_s = \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)} \text{dimana } [\sum di^2 = \Sigma(R(Xi) - R(Yi))^2]$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = ranking

di^2 = selisih dari pasangan ranking ke $-i$

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawn dan untuk membuktikan bila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

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

Keterangan:

t_h = t hitung

r = koefisien korelasi

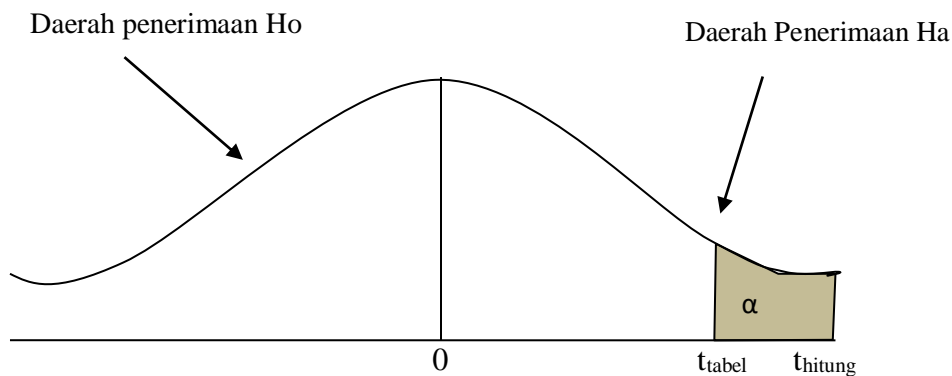
n = banyaknya responden

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

- $H_0: \rho \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
- $H_a: \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan ketentuan menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujianya yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Kolerasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Citra Abadi Sejati

PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas dalam bidang garment. Awalnya perusahaan ini bernama PT. Busana Perkasa Garment yang didirikan pada tanggal 14 Februari 1987 oleh Mr. Mani Maren. Pada tahun 2009 PT Busana Perkasa Garment merubah nama perusahaan menjadi PT Citra Abadi Sejati Bogor, karena proses *merger* yaitu bersatunya dua perusahaan anak perusahaan Apparel Group. Sebagai perusahaan yang telah berbadan hukum dengan bentuk perseroan terbatas, sesuai dengan pasal 2 akta pendirian perusahaan, maksud dan tujuan perseroan ini adalah berusaha dalam perencanaan dan pembuatan pakaian jadi, kesemuanya dalam arti kata seluas-luasnya dan melakukan segala bidang usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan hal tersebut. Legalitas pendirian perusahaan ini adalah berdasarkan Akte Notaris Nomor 64 tanggal 24 November 2008 yang beralamat di Jalan Raya Kedung Halang Nomor 263 Bogor, Jawa Barat. Legilitas usaha yang dimiliki oleh PT Citra Abadi Sejati diantaranya surat persetujuan pemerintah tentang PMDN No. 56/II/PMDN/1989 tanggal 15 Maret 1988, surat izin industri No. 29/T/Industri/1989 tanggal 29 September 1987, serta angka pengenal impor terbatas No. 208/APIT/1989 tanggal 29 September 1987, serta angka pengenal ekspor terbatas (APET) No. 10/8-24/87/PMDN tanggal 17 September 1987.

Pada mulanya, pabrik yang digunakan perusahaan ini adalah milik gabungan koperasi batik Indonesia, karena ada perubahan manajemen dalam tubuh GKBI, makan pengelola dan pemilik selanjutnya diambil alih oleh PT Citra Abadi Sejati (ex. PT Busana Perkasa Garment). Status kepemilikan perusahaan ini adalah Swasta Indonesia, sedangkan status penanaman modalnya adalah penanaman modal asing.

Modal merupakan kekayaan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan. Sumber modal industri dari 50% saham Amerika dan 50% saham Indonesia. Dalam rangka mencukupi kebutuhan modal kerja untuk menunjang operasional perusahaan, maka PT Citra Abadi Sejati juga mendapatkan pinjaman modal dari Bank BNI berupa kredit modal kerja ekspor. Disamping modal kerja, *unsure modal* lainnya yang berupa aktiva tetap berdasarkan nilai perseroan adalah berupa tanah, gedung, perkantoran, bangunan pabrik, serta peralatan dan mesin produksi, dan lain-lainnya.

PT Citra Abadi Sejati mengeksport produknya hanya ke Negara India, kini PT Citra Abdi Sejati dapat mengirim Produknya hingga ke beberapa Negara di Benua Eropa, Asia, Amerika, dan Australia. Hal tersebut membuat tenaga kerja dan kapasitas produksi menjadi meningkat.

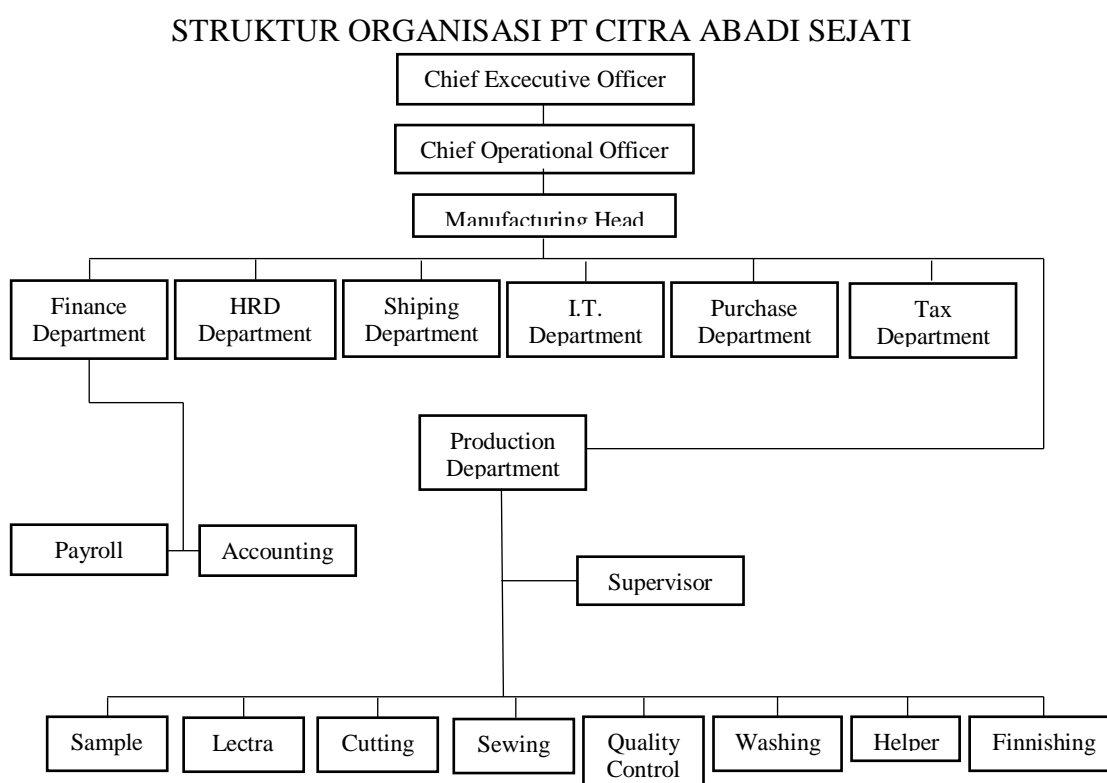
Saat ini PT Citra Abadi Sejati sedang mempersiapkan untuk menjadi *Main Vendor* terbaik terhadap salah satu *buyer* terbesar yaitu Hugo Boss dengan meningkatkan *Quality* barang dan *Shippingon time*. Selain itu, perbaikan dari segi kesejahteraan karyawan serta mengedepankan improvisasi untuk *Saving Energy* menjadi prioritas bagi perusahaan.

Visi dan Misi PT Citra Abadi Sejati

Visi : Menjadi salah satu perusahaan penggerak di bidang usaha Garment dalam skala internasional

Misi : Mampu meningkatkan kualitas mutu produksi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Abadi Sejati

4.1.3 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan sebanyak 52 kuesioner pada karyawan PT Citra Abadi Sejati. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian yaitu yang pertama adalah mengenai Kepuasan Kerja dan yang kedua mengenai Kinerja Karyawan.

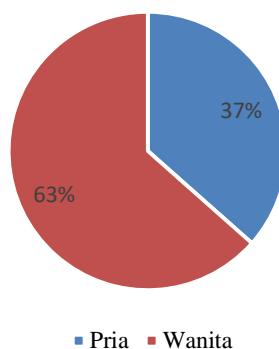
Profil responden dalam penelitian ini terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan sampel karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	persentase
1	Pria	19	37%
2	Wanita	33	63%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

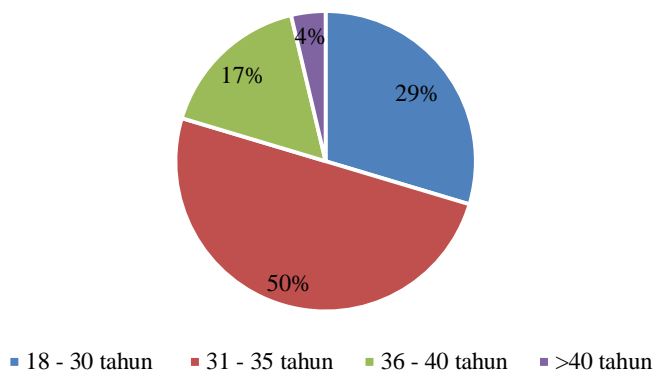
Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi reponden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 52 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan wanita dengan jumlah frekuensi sebanyak 33 orang atau 63% dan karyawan pria dengan jumlah 19 orang atau 37%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 33 orang atau 63%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	18 - 30 tahun	16	30%
2	31 - 35 tahun	27	50%
3	36 - 40 tahun	9	17%
4	>40 tahun	2	4%
Jumlah		54	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Karakteristik Responden berdasarkan Usia



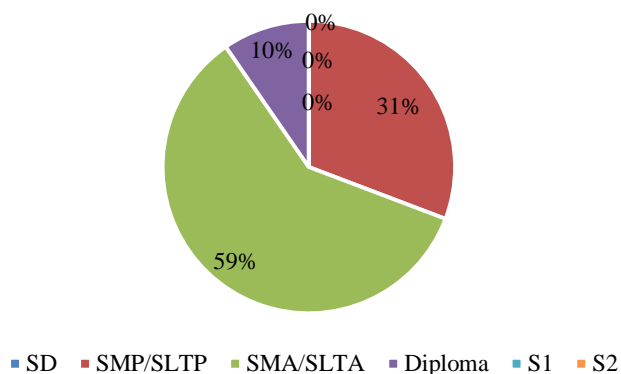
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia antara 18 – 30 tahun sebanyak 16 orang atau 30%, responden yang berusia antara 31 – 35 tahun sebanyak 27 orang atau 50%, responden yang berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang atau 17%, dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 2 orang atau 4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 31 – 35 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 50%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP/SLTP	16	31%
3	SMA/SLTA	31	60%
4	Diploma	5	10%
5	S1	0	0%
6	S2	0	0%
Jumlah		52	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



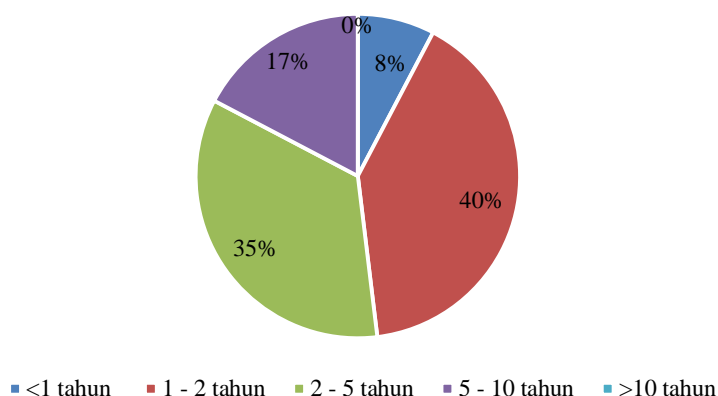
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SD sebanyak 0 orang atau 0%, responden dengan jenjang pendidikan SMP/SLTP sebanyak 16 orang atau 31%, responden dengan jenjang pendidikan SMA/SLTA sebanyak 31 orang atau 60%, responden dengan jenjang Diploma sebanyak 5 orang atau 10%, responden dengan jenjang S1 sebanyak 0 atau 0%, dan responden dengan jenjang S2 sebanyak 0 atau 0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SLTA yaitu sebanyak 31 orang atau 60%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 tahun	4	8%
2	1 - 2 tahun	21	40%
3	2 - 5 tahun	18	35%
4	5 - 10 tahun	9	17%
5	>10 tahun	0	0%
Jumlah		52	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Kondisi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati

4.2.1 Kepuasan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati

Kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Kepuasan Kerja pada PT Citra Abadi Sejati.

Tanggapan terhadap variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 13 sub dimensi yang berasal dari 5 dimensi Kepuasan Kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Keluar Masuk Karyawan (*Turnover*)

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	23,1
Setuju	4	40	160	76,9
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	220	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 12 responden dengan persentase 23,1%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 40 responden dengan persentase 76,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 76,9% dengan pertanyaan “perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru”. Artinya bahwa responden setuju dengan adanya mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai berniat untuk tetap dalam profesi saya ambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	29	116	55,8
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 19 responden dengan persentase 36,5%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 29 responden dengan persentase 55,8%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 55,8% dengan pertanyaan “berniat untuk tetap dalam profesi saya ambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini”. Artinya bahwa responden setuju dengan profesi yang di ambil saat ini dan menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase

7,7%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai berniat untuk tetap dalam profesi yang diambil dan menunggu keputusan untuk akhir tahun ini.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai akan mempertimbangkan pekerjaan lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	30,8
Setuju	4	34	136	65,5
Ragu-ragu	3	2	6	3,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	222	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 16 responden dengan persentase 30,8%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 34responden dengan persentase 65,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 65,5% dengan pertanyaan “akan mempertimbangkan pekerjaan lain”. Artinya bahwa responden setuju dengan mempertimbangkan pekerjaan lainnya. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 3,8%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai mempertimbangkan pekerjaan lain.

2. Tingkat Ketidakhadiran

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai karyawan akan hadir tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	38,5
Setuju	4	32	128	61,5
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	228	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 20 responden dengan persentase 38,5%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 32 responden dengan persentase 61,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 61,5% dengan pertanyaan “karyawan akan hadir tepat waktu”. Artinya bahwa responden setuju dengan hadir tepat waktu.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	28,8
Setuju	4	33	132	63,5
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	219	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 15 responden dengan persentase 28,8%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 33 responden dengan persentase 63,5%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 63,5% dengan pertanyaan “karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas”. Artinya bahwa responden setuju dengan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 7,7%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	15,4
Setuju	4	37	148	71,2
Ragu-ragu	3	7	21	13,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	209	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 40responden dengan persentase 15,4%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 37 responden dengan persentase 71,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 7 responden dengan persentase 13,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 63,5% dengan pertanyaan “karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas”. Artinya bahwa responden setuju dengan semangat dalam bekerja. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 13,5%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas.

3. Umur

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai kesesuaian usia produktif bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	21,2
Setuju	4	37	148	71,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	215	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 11 responden dengan persentase 21,2%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 37 responden dengan persentase 71,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 71,2% dengan pertanyaan “kesesuaian usia produktif bekerja”. Artinya bahwa responden setuju dengan sesuainya usia produktif dalam bekerja. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 7,7%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai kesesuaian usia dalam produktif bekerja.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	24	96	46,2
Ragu-ragu	3	9	27	17,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	218	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 19 responden dengan persentase 36,5%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden dengan persentase 46,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 9 responden dengan persentase 17,3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 46,2% dengan pertanyaan “kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman”. Artinya bahwa responden setuju dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan pengalamannya. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 17,3%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa

belum konsisten mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman.

4. Tingkat pekerjaan

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai kesediaan mencintai pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	34,6
Setuju	4	34	136	65,4
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 18 responden dengan persentase 34,6%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 34 responden dengan persentase 65,4%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 65,4% dengan pertanyaan “kesediaan mencintai pekerjaan”. Artinya bahwa responden setuju dengan mencintai pekerjaan.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	42,3
Setuju	4	30	120	57,7
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	230	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 22 responden dengan persentase 42,3%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 30 responden dengan persentase 57,7%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 57,7% dengan pertanyaan “kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan”. Artinya bahwa responden setuju dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	26,9
Setuju	4	38	152	73,1
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	222	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 14 responden dengan persentase 26,9%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 38 responden dengan persentase 73,1%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 73,1% dengan pertanyaan “mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna”. Artinya bahwa responden setuju dengan mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Tabel 4.16Tanggapan responden mengenai peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	27	108	51,9
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	233	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 25 responden dengan persentase 48,1%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 27 responden dengan persentase 51,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 51,9% dengan pertanyaan “peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi”. Artinya bahwa responden setuju dengan peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	33	132	63,5
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	227	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 19 responden dengan persentase 36,5%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 33 responden dengan persentase 63,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 63,5% dengan pertanyaan “tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan”. Artinya bahwa responden setuju dengan tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.18 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel kepuasan kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata Perindikator
<i>Keluar Masuk Karyawan (Turnover)</i>			
1	Perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan karyawan baru	220	221
2	Berniat untuk tetap dalam profesi saya ambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini	223	
3	Akan mempertimbangkan pekerjaan lain	222	
<i>Tingkat Ketidakhadiran</i>			
1	Karyawan hadir tepat waktu	228	219
2	Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas	219	
3	Karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas	209	
<i>Umur</i>			
1	Kesesuaian usia produktif bekerja	215	217
2	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman	218	
<i>Tingkat Pekerjaan</i>			

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata Perindikator
1	Kesediaan mencintai pekerjaan	226	226
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan	230	
3	Mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna	222	
Ukuran Organisasi Perusahaan			
1	Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi	233	230
2	Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan	227	
Rata-rata		223	

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja yaitu 223. Nilai rata-rata perindikator paling besar nilainya adalah 230 pada indikator ukuran organisasi perusahaan yaitu sebesar skor total sebesar 233 dengan pertanyaan peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi, artinya karyawan dapat menghadapi kondisi dengan adanya peraturan yang berubah-ubah dari perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata perindikator terkecil adalah 217 pada indikator umur yaitu dengan skor total sebesar 215 dengan pertanyaan kesesuaian usia produktif bekerja, artinya apabila seorang karyawan yang memiliki usia lanjut akan mengalami perubahan pada penurunan dalam ketelitian bekerja.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati

Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 11 sub dimensi yang berasal dari 4 dimensi Kinerja Karyawan, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Kuantitatif

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai mampu mencapai target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	30,8
Setuju	4	36	144	69,2
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	224	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 16 responden dengan persentase 30,8%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 36 responden dengan persentase 69,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 69,2% dengan pertanyaan “mampu mencapai target yang diberikan”. Artinya bahwa responden setuju dengan peraturan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.20Tanggapan responden mengenai selalu menepatkan target dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53,8
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	1	3	1,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	235	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 53,8% dengan pertanyaan “selalu menepatkan target dalam bekerja”. Artinya bahwa responden setuju dengan peraturan mampu menempatkan target dalam bekerja. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 1,9%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai peraturan menempatkan target dalam bekerja.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	36,5
Setuju	4	33	132	63,5
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	227	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 19 responden dengan persentase 36,5%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 33 responden dengan persentase 63,5%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 63,5% dengan pertanyaan “menyelesaikan pekerjaan dengan teliti”. Artinya bahwa responden setuju dengan peraturan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

2. Kualitatif

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53,8
Setuju	4	24	96	46,2
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	236	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 24 responden dengan persentase 46,2%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Sangat Setuju dengan nilai persentase 53,8% dengan pertanyaan “meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”. Artinya bahwa responden sangat setuju dengan peraturan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25,0
Setuju	4	35	140	67,3
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	217	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 13 responden dengan persentase 25,0%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 35 responden dengan persentase 67,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 4 responden dengan persentase 7,7%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 67,3% dengan pertanyaan “mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Artinya bahwa responden setuju dengan mengetumakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 7,7%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mengenai pekerjaan.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	32,7
Setuju	4	34	136	65,4
Ragu-ragu	3	1	3	1,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	224	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 17 responden dengan persentase 32,7%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 34 responden dengan persentase 65,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 65,4% dengan pertanyaan “memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan”. Artinya bahwa responden setuju dengan memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 1,9%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	40,4
Setuju	4	31	124	59,6
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	229	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 21 responden dengan persentase 40,4%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 31 responden dengan persentase 59,6%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Sangat Setuju dengan nilai persentase 59,6% dengan pertanyaan “mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Artinya bahwa responden sangat setuju dengan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	32,7
Setuju	4	34	136	65,4
Ragu-ragu	3	1	3	1,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	224	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 17 responden dengan persentase 32,7%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 34 responden dengan persentase 65,4%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 65,4% dengan pertanyaan “melaksanakan tugas hingga selesai”. Artinya bahwa responden setuju dengan melaksanakan tugas hingga selesai. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 1,9%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai melaksanakan tugas hingga selesai.

4. Efektifitas

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53,8
Setuju	4	22	110	42,3
Ragu-ragu	3	2	10	3,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	260	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 22 responden dengan persentase 42,3%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 2 responden dengan persentase 3,8%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Setuju dengan nilai persentase 53,8% dengan pertanyaan “memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku)”. Artinya bahwa responden setuju dengan melaksanakan tugas hingga selesai. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 3,8%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku).

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	25,0
Setuju	4	39	156	75,0
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	221	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 13 responden dengan persentase 25,0%, dan responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 39 responden dengan persentase 75,0%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Sangat Setuju dengan nilai persentase 75,0% dengan pertanyaan “peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya”. Artinya bahwa responden sangat setuju dengan peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai SOP perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	53,8
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	1	3	1,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	235	100

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju dengan jumlah sebanyak 28 responden dengan persentase 53,8%, responden yang menjawab setuju dengan jumlah sebanyak 23 responden dengan persentase 44,2%, dan responden yang menjawab ragu-ragu dengan jumlah sebanyak 1 responden dengan persentase 1,9%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan Sangat Setuju dengan nilai persentase 53,8% dengan pertanyaan “bekerja sesuai SOP perusahaan”. Artinya bahwa responden setuju dengan bekerja sesuai dengan SOP. Walaupun masih ada responden yang menjawab ragu-ragu dengan persentase 1,9%, maka dapat dilihat masih ada responden yang merasa belum konsisten mengenai bekerja sesuai dengan SOP.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.30 Hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata Perindikator
Kuantitatif			
1	Mampu mencapai target yang diberikan	224	229
2	Selalu menempatkan target dalam bekerja	235	
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	227	
Kualitatif			
1	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	236	226
2	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	217	
3	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan	224	
Ketepatan Waktu			
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	229	227
2	Melaksanakan tugas hingga selesai	224	
Efektifitas			
1	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku)	260	239

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata Perindikator
2	Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya	221	
3	Bekerja sesuai SOP perusahaan	235	
Rata-rata		230	

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu 230. Nilai rata-rata perindikator paling besar nilainya adalah 239 pada indikator tingkat pekerjaan yaitu dengan skor total 260 dengan pertanyaan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku), artinya karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ini sangat setuju dengan meningkatkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Sedangkan nilai rata-rata perindikator terkecil adalah 226 pada indikator kualitatif yaitu dengan skor total 217 dengan pertanyaan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya karyawan harus bekerja lebih teliti karena perusahaan lebih mengutamakan kualitas produksi.

4.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan *software* SPSS versi 23. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* antara dua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,694**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	52	52
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,694**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output SPSS 23 (data diolah 2019)

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 23, dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi *rank spearman* adalah sebesar 0,694 dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi,

artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.32 Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Cukup
0,60 – 0,799	0,694	Kuat
0,80 – 1,000		Sangat Kuat

Sumber: Sugiono 2016

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi

c. $H_0: \rho \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

d. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 52-2 = 50$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,67591$

e. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t_h = \frac{0,694\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,694^2}}$$

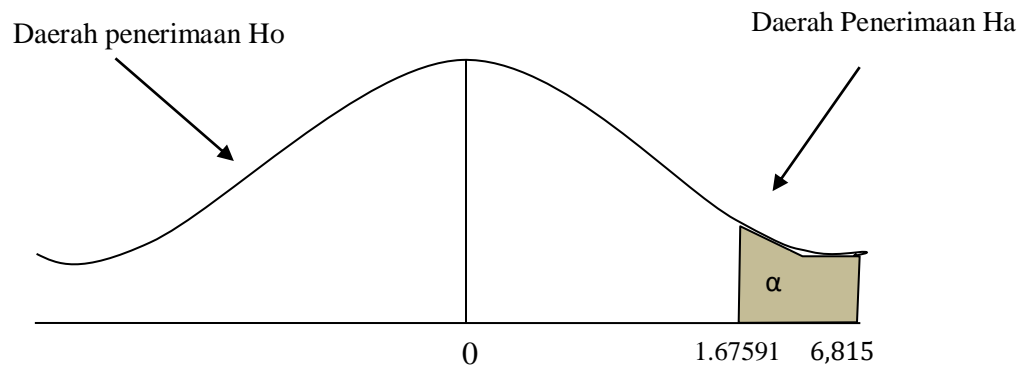
$$t_h = \frac{0,694\sqrt{50}}{\sqrt{1-0,694^2}}$$

$$t_h = \frac{0,694(7,071)}{\sqrt{0,518}}$$

$$t_h = \frac{4,907}{0,720}$$

$$t_h = 6,815$$

f. Kurva



Gambar 4.6 Hasil Kurva Pengujian Hipotesis Kolerasi

g. Hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $6,815 > 1.67591$ yang berarti H_a diterima, tolak H_0 . Jadi terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada PT Citra Abadi Sejati dengan responden sebanyak 52 orang, berdasarkan hasil skor rata-rata empirik sebesar 223 dengan pertanyaan peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi dengan skor total sebesar 233. Sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada PT Citra Abadi Sejati adalah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan responden sebanyak 52 orang, berdasarkan hasil skor rata-rata empirik sebesar 230 dengan pertanyaan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku) dengan skor total sebesar 260. Sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati adalah baik.
3. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan r sebesar 0,694. Artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati mempunyai hubungan yang kuat.
 - b. Uji Hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,815 > 1,67591$) artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi perusahaan PT Citra Abadi Sejati dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel kepuasan kerja pada PT Citra Abadi Sejati terdapat kelemahan pada indikator usia, maka pihak perusahaan disarankan untuk mengadakan evaluasi usia produktif dalam bekerja di divisi produksi bagian *sewing 1 line 1* agar mengurangi adanya kecacatan pada produk, karena peraturan perusahaan karyawan akan diberi gaji sesuai dengan hasil pencapaian yang didapat.
2. Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati terhadap kelemahan pada indikator kualitatif, maka pihak karyawan disarankan untuk lebih mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena salah satu misi perusahaan yaitu mampu

meningkatkan kualitas mutu produksi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Disarankan kepada perusahaan PT Citra Abadi Sejati untuk memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka hendaknya kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati lebih ditingkatkan kembali agar kinerja karyawannya pun meningkat. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat, sehingga karyawan berkeinginan untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, Milla. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Chr. Jimmy L. Gaol. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Davis, Keith and Jonh W. Newstrom. (2008). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. USA: McGraw Hill.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marhot. T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. (2011), *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- McShane and Von Glinow. (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge an Practic for the Real Word*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- _____, Soekidjo.(2015).*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Priansa, Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Robbins, Stephen P. (2003).*Perilaku Organisasi*.Jakarta: Index.
- _____. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005).*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:Universitas Indonesia.
- Sinambela, Litjen Poltak.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, Litjen Poltak. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015).*Statistika untuk Penelitian*.Bandung: CV ALFABETA.
- _____. (2016).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Suwanto, Priansa Donni. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: CV ALVABETA.

Umar, Husein. (2010).*Riset Pemasaran Dan Bisnis*. Jakarta: GramediaPustakaUtama

Wirawan. (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

El Muzady, Fajar (2018).*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup-Bogor*. Bogor: Universitas Pakuan.

Nur Lova, Sarah. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT Swanis Boga industri*. Bogor: Universitas Pakuan.

Setyo Windarto, Deni (2018).*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Karya Insani*. Bogor: Universitas Pakuan.

Triastuti Ardhyanie, Defieta (2018).*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai bagian pembaca meter pada PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor*. Bogor: Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fithri Sulistiyawati
Alamat : Jl Skip Lawanggintung No.51 RT 02 RW 03
Kec. Bogor Selatan Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 10 Februari 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan
▪ SD : SD NEGERI LAWANGGINTUNG 2
KOTA BOGOR
▪ SMP : SMP NEGERI 10 KOTA BOGOR
▪ SMK : SMK NEGERI 4 KOTA BOGOR
▪ PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, November 2019

Peneliti

Fithri Sulistiyawati

LAMPIRAN

PT. CITRA ABADI SEJATI (BOGOR)

SURAT KETERANGAN PRAKERIN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asep Dharmakty
Jabatan : HR Manager & Compliance
PT Citra Abadi Sejati Bogor

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Fithri Sulistiyawati
No Induk : 021115498
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Adalah benar telah menjalani Praktek Kerja Lapangan di Bagian *Human Resource Department*, di PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor yang beralamat di Jl Raya Kedung Halang No 263. Adapun program Praktek Kerja Lapangan ini dimulai dari tanggal 02 April 2019 s/d 03 Mei 2019.

Demikian pemberitahuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bogor, 10 September 2019
Hormat Saya,

PT CITRA ABADI SEJATI

Asep Dharmakty
HR Department

Cc: File

**KUISSIONER HUBUNGAN KEPUASAN KEJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI**

A. Data Responden

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda (X) pada jawaban berikut:

1. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia
 - a. 18 - 30 tahun
 - b. 31 - 35 tahun
 - c. 36 - 40 tahun
 - d. >40 tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP/SLTP
 - c. SMA/SLTA
 - d. Diploma
 - e. S1
 - f. S2
4. Lama Bekerja
 - a. <1 Tahun
 - b. 1 – 2 Tahun
 - c. 2 – 5 Tahun
 - d. 5 – 10 Tahun
 - e. >10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan tanda *checklist* (✓) pada setiap jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:
 - SS = Sangat Setuju diberi nilai 5
 - S = Setuju diberi nilai 4
 - R = Ragu-ragu diberi nilai 3
 - TS = Tidak Setuju diberi nilai 2
 - STS = Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

KEPUASAN KERJA

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Keluar Masuk Karyawan (<i>turnover</i>)						
1.	Perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru.					
2.	Saya berniat untuk tetap dalam profesi saya ambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini.					
3.	Saya akan mempertimbangkan pekerjaan lain.					
Tingkat Absensi						
4.	Saya akan hadir tepat waktu.					
5.	Saya meyakini tidak hadir tanpa keterangan yang jelas adalah hal yang salah.					
6.	Saya semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas.					
Umur						
7.	Kesesuaian pendidikan dan pengetahuan dengan pekerjaan.					
8.	Kesusaian usia produktif bekerja.					
9.	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman.					
Tingkat Pekerjaan						
10.	Karyawan mencintai pekerjaannya.					
11.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
12.	Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan.					
Ukuran Organisasi Perusahaan						

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
13.	Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.					
14.	Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.					
15.	Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan.					

KINERJA KARYAWAN

NO.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Kualitas						
1.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.					
2.	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.					
Kuantitas						
4.	Mampu mencapai target yang diberikan.					
5.	Memberikan pemasukan/kontribusi yang baik.					
6.	Mampu menyelesaikan tugas.					
Ketetapan Waktu (Pelaksanaan Tugas)						
7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
8.	Melaksanakan tugas hingga selesai.					
9.	Tidak menunda-nunda pekerjaan.					
Efektivitas						
10.	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.					
11.	Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.					
12.	Bekerja sesuai SOP pekerjaan.					

Coding Variabel Kepuasan Kerja

No	KEPUASAN KERJA													SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X15	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	55
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	56
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	56
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	59
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	56
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
11	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	58
12	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51
13	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	49
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	54
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	54
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
25	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	55
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
31	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58
32	4	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	56
33	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	58
34	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	60
35	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
36	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
37	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	61
38	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	60
39	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	57
40	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	58
41	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	56
42	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	52
43	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	50
44	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	53
45	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	52
46	4	4	4	5	3	3	5	3	4	4	4	5	4	52
47	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	54
48	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	56
49	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	58
50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	61
51	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
52	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	58

Coding Variabel Kinerja Karyawan

No	KINERJA KARYAWAN											SKOR TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y10	Y11	Y12	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	48
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	49
6	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	49
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	49
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
10	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
19	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
22	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	53
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	52
31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
32	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	48
33	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	50
34	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	52
39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	52
40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	48
41	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	48
42	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	47
43	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	44
44	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	43
45	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
47	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
49	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	51
50	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	49

