



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA CV MITA AZAHRA MANDIRI  
(GATE PARKING)**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Putri Akriyanti

021115008

[putriakr@gmail.com](mailto:putriakr@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2021**



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA CV MITA AZAHRA MANDIRI  
(GATE PARKING)**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

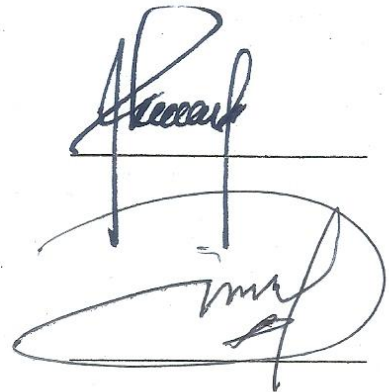
# **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV MITA AZAHRA MANDIRI (GATE PARKING)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
**Pada** hari Selasa, tanggal 3 Agustus 2021

Putri Akriyanti  
021115008

Ketua Penguji Sidang,  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., C.A.PIA)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Nancy yusnita, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Akriyanti  
NPM : 021115008  
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada CV Mita Azahra Mandiri (Gate Parking)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Agustus 2021



Putri Akriyanti  
021115008

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2021**  
**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 dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

Putri Akriyanti. 021115008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Mita Azahra Mandiri. Ketua Komisi pembimbing Ketut Sunarta dan Anggota Komisi pembimbing Nancy Yusnita. Tahun 2021.

CV Mita Azahra Mandiri memiliki kinerja karyawan yang rendah hal itu dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang masih terdapat penilaian yang hanya masuk dalam kategori dibawah rata-rata, sedangkan menurut pimpinan bahwa kinerja yang baik seharusnya masuk pada kategori diatas rata-rata. Adapun masalah yang menyangkut kepuasan kerja saat ini yaitu keagresifan karyawan masih kurang cepat dalam bekerja.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*, teknik penelitian yang digunakan statistik inferensial. Penelitian ini mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Mita Azahra Mandiri. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus dengan jumlah 40 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, analisis koefisien *determinasi*, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 84,4 artinya bahwa kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri baik, dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 81,3 artinya bahwa kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri baik. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r = 0,771$  , artinya kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.

**Kata kunci :** *Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa telah melimpahkan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri (Gate Parking)** ”, sebagai syarat untuk penulis memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini terdapat banyak hambatan, yang dapat teratasi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran dan kesehatan.
2. Orang tua penulis, Bapak Putu Akriana dan Ibu Sriyanti serta adik Olga Lidia atas doa dan segala dukungan baik moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
3. Bapak Dr. Bibin Rubini, S.pd, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Ketut Sunarta, Ak.,M.M.,C.A.PIA. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, saran dan nasihat kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah banyak membantu, membimbing, memberikan pengetahuan dan memberi motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan terutama jurusan Manajemen atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama proses perkuliahan.
10. Seluruh Staf Tata Usaha dan Pelaksana Universitas Pakuan yang telah memberikan bantuan dan informasi dalam menjunjung kegiatan perkuliahan.
11. Ibu Mia Resmiati, S.IP. Selaku Direktur CV Mita Azahra Mandiri (Gate parkir) Kota Bandung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
12. Terimakasih kepada Diri Sendiri yang telah mampu bersabar, bersemangat dan juga suka duka selama mengerjakan skripsi ini.

13. Terimakasih kepada keluarga besar (alm) Abeh Empon dan Ema Nyimas Nigrum yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya dan doa terbaik untuk semuanya.
14. Terimakasih kepada (alm) Kakyang Paseuk Suarse dan Niang Made Ayu yang selalu jadi penyemangat dan doa doa terbaik dipanjatkan untukmu.
15. Teman seperjuangan, sepembimbingan “Bimbingan Pak Ketut” yang sudah berjuang bersama sama.
16. Teman seperjuangan, “Angkatan 2015” yang sudah berjuang bersama sama.
17. Semua pihak yang telah membantu penyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran sebagai masukan dari penulis agar skripsi ini dapat lebih bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bogor, Agustus 2021  
Penulis,

Putri Akriyanti  
021115008



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ASBTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
 <b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	15
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	17
2.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja .....	18
2.2.5 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	19
2.2.6 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	20
2.2.7 Indikator Kepuasan Kerja .....	20
2.3 Kinerja .....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	21
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.3.3 Tujuan Kinerja .....	23
2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	24

2.3.5	Penilaian Kinerja .....	24
2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja .....	25
2.3.7	Metode-Metode Penilaian Kinerja .....	25
2.3.8	Manfaat Penilaian Kerja.....	26
2.4	Penelitian Sebelumnya.....	26
2.4.1	Kerangka Pemikiran .....	27
2.4.2	Konstelasi Penelitian .....	28
2.5	Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	30
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1	Objek Penelitian .....	30
3.2.2	Unit Analisis .....	30
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	30
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	30
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	31
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.7	Metode Pengolahan Data .....	33
3.7.1	Uji Validitas .....	33
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	35
3.7.3	Analisis Deskriptif .....	37
3.8	Metode Analisis Data .....	38
3.8.1	Analisis Korelasi Rank Spearman .....	38
3.8.2	Analisis Koefisiensi Determinasi .....	38
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>		
4.1	Profil Perusahaan CV Mita Azahra Mandiri .....	40
4.1.1	Sejarah Singkat.....	40
4.1.2	Visi dan Misi CV Mita Azahra Mandiri .....	40
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	41
4.2	Profil Responden .....	47
4.3	Pembahasan .....	49
4.3.1	Kepuasan Kerja CV Mita Azahra Mandiri .....	49
4.3.2	Kinerja Karyawan CV Mita Azahra Mandiri .....	60
4.3.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri .....	70
4.3.3.1.	Analisis Koefisien Korelasi .....	70
4.3.3.2.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	70
4.3.3.3.	Uji Hipotesis .....	71

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
	5.1. Simpulan.....	73
	5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Kepuasan Kerja pada Karyawan CV Mita Azahra Mandiri .....	3
Tabel 1.2	Data <i>Turnover</i> pada Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Tahun 2013 – 2020 .....	3
Tabel 1.3	Data Rekapitulasi Ketidakhadiran pada Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Tahun 2017 - 2020 .....	4
Tabel 1.4	Data Gaji Karyawan CV Mita Azahra Mandiri dengan Sistem MKG .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	31
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert .....	32
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	34
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	34
Tabel 3.5	Kriteria Uji Reliabilitas .....	35
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	36
Tabel 3.7	Tabel Reliability Statistics .....	36
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	36
Tabel 3.9	Tabel Reliability Statistics .....	36
Tabel 3.10	Interval Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	38
Tabel 4.1	Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Jenis Kelamin ....	47
Tabel 4.2	Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3	Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	48
Tabel 4.4	Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Lama Bekerja ....	49
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang” .....	49
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat” .....	50
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab” .....	51
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan” .....	51
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa alat – alat parkir sudah modern dan canggih” .....	52
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan” .....	53
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa gaji/upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar” .....	53

Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak memakai UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan” .....	54
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Saya berkeyakinan mendapat penghargaan apabila berprestasi” .....	55
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki” .....	55
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan” .....	56
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Saya puas karena ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya” .....	57
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa adanya sikap saling membantu antar rekan kerja” .....	57
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengevaluasi adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja” .....	58
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan” .....	59
Tabel 4.20	Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4.21	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil karyawan sesuai dengan Kemampuan yang dimiliki” .....	61
Tabel 4.22	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil karyawan memiliki keterampilan yang baik dan teliti” .....	61
Tabel 4.23	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil karyawan sesuai dengan Standar yang ditetapkan perusahaan” .....	62
Tabel 4.24	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil karyawan ini bekerja cekatan dan tepat” .....	63
Tabel 4.25	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari kecepatan kerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik” .....	63
Tabel 4.26	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil kerja karyawan yang mencapai target” .....	64
Tabel 4.27	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari karyawan yang mampu Bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik” .....	64
Tabel 4.28	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil karyawan sesuai dengan harapan dan keinginan atasan” .....	65
Tabel 4.29	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari pekerja yang diselesaikan dengan tepat waktu” .....	66
Tabel 4.30	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari pekerjaan karyawan terlaksana dengan baik” .....	66
Tabel 4.31	Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari pekerjaan karyawan yang diberikan tepat waktu sesuai dengan prosedur” .....	67

Tabel 4.32 Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari kerja sesuai pelaksanaan peraturan perusahaan yang diterapkan pada tingkat absensi” .....	68
Tabel 4.33 Tanggapan Manajer Mengenai “Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan terselesaikan secara efektif dan efisien” .....	68
Tabel 4.34 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Manajer terhadap Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.35 Hasil Korelasi Rank Spearman Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.36 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Diagram <i>Turn-over</i> CV Mita Azahra Mandiri Tahun 2013 – 2020 .....	4
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	29
Gambar 3.1	Kurva Hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV Mita Azahra Mandiri .....	41
Gambar 4.2	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Gambar 4.3	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.4	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	48
Gambar 4.5	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Gambar 4.6	Kurva Uji t.....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Validitas X
Lampiran 4	Validitas Y
Lampiran 5	Variabel X
Lampiran 6	Variabel Y



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia terasa semakin progress dan signifikan. Hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya pun semakin ketat. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi begitu penting dan menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan dimasa depan dapat dicapai secara optimal. Menurut Hamid (2016; 28)

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018; 6) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015; 5).

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Masram (2017; 139) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak dalam Widodo, 2015; 131). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang

telah ditemukan terlebih dahulu disepakati bersama (Rivai & Basri dalam Masram, 2017; 138).

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Affandi (2016; 33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Hasibuan (2017; 185) Kepuasan kerja dalam kinerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Badeni (2017; 43) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

CV Mita Azahra Mandiri merupakan bisnis keluarga salah satu perusahaan dalam bidang penyedia jasa pelayanan pengelolaan parking yang didirikan oleh orang – orang yang profesional dibidangnya dan dalam pengelolaannya didukung oleh sumber daya manusia terpilih dan menggabungkan teknologi – teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen untuk selalu menjadi yang terbaik dan terpercaya.

CV Mita Azahra Mandiri berdiri tahun 2013 yang hanya memiliki 10 orang karyawan beserta Pemiliknya, namun saat ini CV Mita Azahra Mandiri telah memiliki lebih dari 200 karyawan dengan cabang di kota Bandung, kab. Bandung Barat, Cianjur, Majalengka, Indramayu dan Makassar. Dengan meningkatnya jumlah karyawan dari CV Mita Azahra Mandiri tersebut tentunya menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan karyawan serta mengembangkan bisnis tersebut sesuai dengan Visi dan Misi CV Mita Azahra Mandiri dengan melihat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan yang akan diungkap pada penelitian ini terkait dengan aspek sumber daya manusia. Untuk melihat kepuasan kerja terhadap karyawan dapat dilihat dari hasil observasi pada CV Mita Azahra Mandiri. Dalam hasil observasi suatu bentuk usaha yang dilakukan peneliti untuk mencari tahu bagaimana Kepuasan Kerja di perusahaan CV Mita Azahra Mandiri. Data tersebut didapatkan dengan cara menyebar kuesioner awal yang ditujukan kepada karyawan CV Mita Azahra Mandiri yang berjumlah 20 orang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1. Hasil Kuesioner *Pra-survey* Mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan CV Mita Azahra Mandiri

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju	Kesimpulan
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat	16	4	Terdapat 20% karyawan CV Mita Azahra Mandiri tidak sesuai dengan pekerjaan dalam keahlian dan minat
2.	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan	15	5	Terdapat 25% karyawan yang kurang dalam fasilitas yang disediakan perusahaan
3.	Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang perusahaan pakai	14	6	Terdapat 30% karyawan yang tidak masalah dengan gaji yang diberikan perusahaan yang menggunakan sistem MKG
4.	Saya merasa pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki	12	8	Terdapat 40% karyawan bekerja tidak sesuai kepribadian masing-masing
5.	Saya merasa adanya sikap saling membantu antar rekan kerja	18	2	Terdapat 10% karyawan yang kurang sosialisasi dan komunikasi dengan sesama rekan kerja

Sumber : data Primer diolah 2020

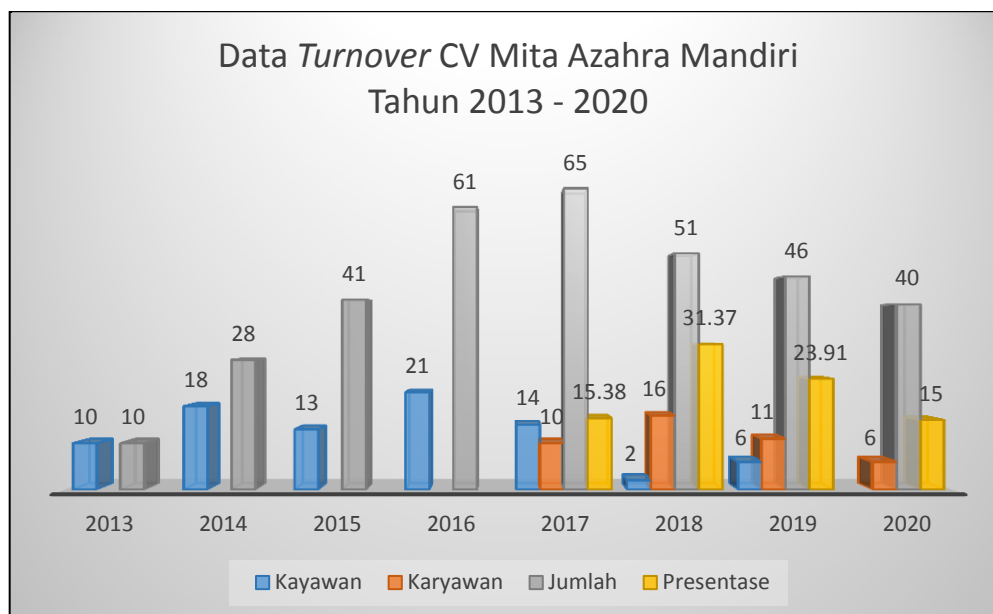
Berdasarkan pada tabel 1.1. Peneliti melihat ada ketidakpastian terhadap kepuasan kerja antara lain ; pada pernyataan no.1, terdapat 20% karyawan menjawab ‘tidak setuju’ dengan kesesuaian pekerjaan dalam keahlian dan minat ; pernyataan no.2, terdapat 25% karyawan menjawab ‘tidak setuju’ dengan penggunaan terbatas pada fasilitas yang disediakan perusahaan ; pernyataan no.3, terdapat 30% karyawan yang menjawab ‘tidak setuju’ karena tidak masalah dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan sistem MKG ; pernyataan no.4, terdapat 40% karyawan menjawab ‘tidak setuju’ karena tidak sesuai dengan kepribadian masing-masing karyawan ; pernyataan no.5, terdapat 10% karyawan yang menjawab ‘tidak setuju’ karena kurang sosialisasi dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja. Dari hasil *pra-survey* diatas terlihat kepuasan kerja tersebut menyebabkan karyawan tidak bekerja secara efektif terhadap perusahaan. Berikut adalah Data *turn-over* pada karyawan CV Mita Azahra Mandiri :

Tabel 1.2. Data *Turnover* Pada karyawan CV Mita Azahra Mandiri Tahun 2013 – 2020

No.	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Resign	Jumlah karyawan	Persentase (%)
1.	2013	10	-	10	0
2.	2014	18	-	28	0
3.	2015	13	-	41	0
4.	2016	21	-	61	0
5.	2017	14	10	65	15,38
6.	2018	2	16	51	31,37
7.	2019	6	11	46	23,91
8.	2020	-	6	40	15
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>-</b>

Sumber : Data dan Diolah pada CV Mita Azahra Mandiri, 2020

Berdasarkan pada tabel 1.2. dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan meningkat pada tahun 2014 hingga 2016 tidak terdapat karyawan yang berhenti bekerja. Namun pada tahun 2017 terdapat 10 karyawan yang berhenti bekerja dari jumlah 14 karyawan sehingga persentasenya sebesar 15,38%. Angka tersebut meningkat pada tahun 2018 sebesar 31,37% dengan jumlah karyawan 51 orang sedangkan 16 karyawan yang berhenti bekerja. Kemudian ada penurunan pada tahun 2019 sebesar 23,91% dengan jumlah karyawan 46 orang dan yang berhenti bekerja 11 karyawan. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 15% dengan jumlah 40 karyawan dan karyawan berhenti bekerja sebesar 6 orang. Dibawah ini terdapat diagram *turnover* karyawan CV Mita Azahra Mandiri :



Gambar 1.1. Diagram *Turnover* CV Mita Azahra Mandiri tahun 2013 – 2020

Dari kesimpulan data *turnover* diatas bahwa terjadinya fluktuasi karyawan yang masuk ataupun keluar dari perusahaan dengan faktor sistem kerja kontrak dan adapun karyawan yang lebih memilih pekerjaan lain dan berhenti bekerja pada CV Mita Azahra Mandiri.

Selain itu, proses kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri dapat dilihat dari data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan pada perusahaan. Berikut data ketidakhadiran karyawan :

Tabel 1.3. Data rekapitulasi ketidakhadiran Pada karyawan  
CV Mita Azahra Mandiri Tahun 2020

Bulan	Tahun 2020		
	Alfa	Izin	Sakit
Januari	5	1	-
Februri	-	-	6
Maret	3	2	-
April	-	-	-
Mei	-	-	4
Juni	8	2	-

Bulan	Tahun 2020		
	Alfa	Izin	Sakit
Juli	4	-	2
Agustus	10	3	2
September	-	-	-
Oktober	2	4	1
November	1	-	-
Desember	6	3	-

Sumber : data dan diolah pada CV Mita Azahra Mandiri, 2020

Dari tabel 1.3. rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang terdapat adanya ketidakhadiran pada karyawan yang bisa dilihat dari jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja dikarenakan sakit, izin maupun alpa. Dari ketidakhadiran karyawan tersebut banyak teridentifikasi adanya kondisi tubuh yang menurun, keperluan pribadi dan menghindarkan tanggungjawab dengan alasan tertentu karyawan tidak masuk bekerja. Dilihat dari data diatas pada ketidakhadiran terdapat peningkatan pada alfa sebesar 10 karyawan dibulan Agustus, ketidakhadiran mengalami peningkatan sebanyak 4 orang yang terjadi di bulan oktober dan pada bulan maret banyak karyawan yang tidak masuk karena sakit sebanyak 6 orang. Jadi penulis menyimpulkan kurang adanya kedisiplinan tau sanksi tegas terhadap ketidakhadiran pada karyawan CV Mita Azahra Mandiri.

Kemudian sikap dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah dengan perilaku kerja yang pasif. Menurut Robbins (2015; 170) dinyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari upah atau gaji yang didapat oleh karyawan itu sendiri, berikut adalah data gaji karyawan CV Mita Azahra Mandiri :

Tabel 1.4. Data Gaji Karyawan dengan Sistem MKG

MKG	Golongan A				MKG	Golongan B				MKG	Golongan C			
	A1	A2	A3	A4		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4
0	1,635,150													
1														
2	1,686,740													
3		1,785,740	1,861,310	1,939,960										
4	1,739,870													
5		1,841,950	1,919,940	2,001,120										
6	1,739,870				0	2,238,600								
7		1,900,030	1,980,330	2,064,150	1	2,251,930								
8	1,851,190				2									
9		1,959,870	2,042,700	2,129,160	3	2,219,690	2,413,630	2,611,530	2,713,500					
10	1,909,550				4									
11		2,021,580	2,107,050	2,196,150	5	2,289,650	2,386,450	2,487,430	2,722,700	0	3,702,370	3,816,660	3,935,790	4,259,980
12	1,969,550				6					1				
13		2,085,270	2,173,380	2,650,340	7	2,361,700	2,461,690	2,565,750	2,754,320	2	3,787,400	3,905,320	4,028,190	4,256,340
14	2,031,590				8					3				
15		2,150,940	2,241,910	2,336,730	9	2,436,170	2,539,130	2,646,600	2,758,580	4	3,875,180	3,996,840	4,225,780	4,630,800

Sumber : Data dan diolah CV Mita Azahra Mandiri, 2020

Dari tabel 1.4. Gaji atau upah pada karyawan CV Mita Azahra Mandiri memiliki perbandingan gaji yang berbeda-beda pada setiap masing-masing karyawan karena dilihat dari adanya tingkat pendidikan yang berbeda dan berapa lama karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk mendapatkan kenaikan gaji karyawan juga tidak mudah karena perusahaan menggunakan sistem penggajian dengan MKG atau masa kerja golongan. Jadi setiap karyawan jika ingin naik dalam upah yang diterima, karyawan mampu bekerja untuk memiliki tingkatan yang lebih pada masa kerja atau memiliki pendidikan yang tinggi, barulah karyawan dapat menaikkan gaji sesuai dengan sistem. Selain itu, karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri kebanyakan dari kalangan berpendidikan sekolah menengah atas (SMA) dan banyak karyawan yang baru beberapa tahun bekerja karena itulah sebagian karyawan CV Mita Azahra Mandiri mendapatkan upah tidak sesuai dengan sistem perusahaan tersebut. Seharusnya perusahaan CV Mita Azahra Mandiri sudah bisa menggunakan Sistem penggajian dengan menggunakan standar yang diterapkan pemerintah dengan UMK masing-masing kota.

Upah minimum kota atau sering disingkat UMK adalah batas minimum upah yang dilihat dari beberapa faktor yaitu kebutuhan hidup layak (KHL), tingkat ekonomi daerah, tingkat inflasi, daya beli masyarakat dan kemampuan industri. Namun, tentunya ada perbedaan kondisi pada masing – masing daerah. Kota Bandung yang memiliki standar UMK sebesar Rp. 3.623.779. yang telah diresmikan pada penetapan sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat No. 561/Kep. 983-Yanbangsos/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020. Hal ini yang sekarang masih menjadi permasalahan para perusahaan kecil karena kesanggupan para pengusaha tidak bisa mengikuti UMK daerah masing – masing. Namun, kini terdapat pengecualian terhadap perusahaan kecil yang terdapat dalam Pasal 81 angka 28 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 90B ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu CV Mita Azahra Mandiri lebih memilih menggunakan sistem MKG ketimbang UMK Kota. Pada kesimpulan bahwa CV Mita Azahra Mandiri tidak menggunakan upah UMK sebagai standar upah karyawannya. Karena CV Mita Azahra Mandiri hanya mampu membayarkan karyawannya sesuai kemampuan perusahaan maka dari itu CV Mita Azahra Mandiri menerapkan sistem upah MKG.

Dengan demikian kondisi yang mampu beradaptasi dengan persaingan yang semakin ketat inilah yang akan menjadi suatu perusahaan unggul. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat betapa pentingnya masalah kepuasan kerja bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri (Gate Parking)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada CV Mita Azahra Mandiri dari *Turnover*, absen ketidakhadiran karyawan, sistem imbalan dan tidak mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri belum memenuhi standar pencapaian yang telah ditentukan.
2. Dari hasil pra-survey kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri terlihat bahwa kondisi ketidakpuasan kerja yang akan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan berdampak pada hasil kerja tersebut.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri ?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri ?
3. Bagaimana Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan dalam penulisan proposal. Selain itu untuk memecahkan masalah yang ada pada perusahaan tersebut.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepuasan kerja yang terdapat pada CV Mita Azahra Mandiri
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri
3. Untuk mengetahui Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Bagi Penulis Penelitian ini dapat memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menguji dan membandingkan antara teori yang didapat dalam perkuliahan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dengan

kenyataan yang berbeda di lingkungan perusahaan mengenai Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

- b. Bagi Pembaca penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan Praktis  
Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dan informasi bagi CV Mita Azahra Mandiri mengenai kepuasan kerja serta hubungannya dengan kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Penulis juga berharap masukan serta informasi ini dapat menjadi referensi CV Mita Azahra Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



## **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. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Melihat kondisi di atas Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan Sumber Daya Manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018; 6) Sumber Daya Manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Werther & Davis (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah *“Human resource management is the management of people. Human resource management is the responsibility of every manager. Human resource management takes place with a large system : organization. Human resource management can increase its contribution to employees, managers, and the organization by anticipating challenges before they arise”*.

(Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen orang. Manajemen sumber daya manusia adalah tanggung jawab setiap orang pengelola. Manajemen sumber daya manusia berlangsung dalam skala besar sistem : organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kontribusinya kepada karyawan, manajer, dan organisasi oleh mengantisipasi tantangan sebelum mereka muncul)

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayungan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. (Simamora dalam Sutrisno, 2016; 5)

Menurut Rivai (2015) menyampaikan bahwa Manajemen sumber daya manusia berupaya untuk melakukan berbagai cara yang dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka meningkatkan kontribusi orang – orang yang ada di dalam organisasi.

Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich (2016) menyampaikan Manajemen sumber daya manusia adalah *“Human resources management is the process of accomplishing organizational objective by acquiring retaining, termaining, developing and properly using the human resources in a organization”* .

(Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh kebutuhan perusahaan dengan menerima, membatasi, mengembangkan dan seharusnya menggunakan sumber daya manusia didalamnya)

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang – orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada”. (Widodo, 2015; 2)

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja.

### **2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang – orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program karyawan yang mencakup masalah – masalah yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017; 14) sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan jabatan, spesifikasi jabatan, persyaratan pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan ;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan pengembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang – undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan – perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan pengembangan serikat buruh;
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setelah memahami peranan manajemen sumber daya manusia, maka kita akan lebih mudah mengidentifikasi tujuan apa yang hendak ingin dicapai oleh manajemen

sumber daya manusia. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2016; 7), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Mengenai berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut S. P Hasibuan (2017; 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program 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.
  - b. Pengorganisasian  
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
  - c. Pengarahan  
Kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

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

b. Pengembangan

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

c. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

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

e. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan

yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

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

g. Pemberhentian

Putusnya suatu hubungan kerja seseorang oleh suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi – fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi / perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima” Menurut Robbins (2015;170).

Sedangkan Menurut Badeni (2017; 43) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2017) *“Job satisfaction is the level of pleasant feelings obtained from appraisal of a person’s job or work experience. In other words, job satisfaction reflects how a worker feels about his job and what a worker thinks about his job ”.*

(Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seorang pekerja merasakan tentang pekerjaannya serta apa yang seorang pekerja pikirkan tentang pekerjaannya)

Adapun Menurut Kreitner & Kinicki (2018) *“Job satisfaction is an affective or emotional response to various aspects of a person’s job. This definition implies that*

*job satisfaction is not a single concept. Rather, a worker can be relatively satisfied with one aspect of his job and dissatisfied with another”.*

(Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, seorang pekerja dapat secara relatif puas pada satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan aspek lainnya)

Menurut Mangkunegara (2016; 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. (Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara, 2015; 117)

“Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat” (Sutrisno, 2016; 73).

Mengenai definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman. Pada intinya kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman dalam pekerjaan serta harapannya. Ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian harapan terpenuhi membentuk sikap positif bagi pekerjaannya, begitu juga sebaliknya ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah dan pencapaian harapan tidak maksimal dalam pekerjaannya menimbulkan sikap negatif bagi para pekerja tersebut. Rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka. Disamping itu nilai – nilai pekerjaan harus membantu pemenuhan kebutuhan dasar.

Jadi dapat ditarik kesimpulan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan pada masing – masing individu juga merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai, dapat dikatakan juga sebagai tujuan dari masing – masing individu mengapresiasi hasil kerjanya. Apabila masing – masing individu memiliki nilai kepuasan tinggi terhadap sesuatu maka hasil dari nilai – nilai tersebut tinggi dan apabila kepuasan masing – masing individu pun rendah, nilai – nilai tersebut dihasilkan karena adanya rasa suka atau tidak sukanya terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinilai pada masing – masing individu secara subjektif, ketidakpuasan kerja muncul karena adanya harapan – harapan yang tidak terpenuhi.

### 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015:230 - 236) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Faktor – faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

##### a. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berpikir, bertindak laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

##### b. Nilai – nilai yang dimiliki oleh individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak laku dalam pekerjaannya. Contohnya individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

##### c. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

##### d. Usia dan Pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para

pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

e. Jenis Kelamin

Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial.

f. Status dan Senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

2. Faktor – faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

a. Situasi dan Kondisi kerja

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Sistem Imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

c. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.



d. Kebijakan Perusahan

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan perusahaan cenderung merasa tidak puas.

e. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

### **2.2.3. Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017; 166) dalam kepuasan kerja dikenal tiga teori, yaitu sebagai berikut :

1. Teori Ketidaksesuaian

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

2. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas / tidak puas, bergantung pada ada / tidaknya keadilan dalam situasi, khusus situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

### 3. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Karakteristik pekerjaan menurut teori dua faktor :

- a. Motivator, faktor / situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhi faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
- b. Faktor Hygiene, faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri atas gaji / upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan, karyawan tidak akan kecewa meski belum puas.

#### 2.2.4. Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor – faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing – masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017; 417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa saja yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai)  
Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional / Genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **2.2.5. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja Sebuah organisasi atau perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana cara agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Greenberg dan Baron yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:427) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat pekerjaan menyenangkan  
Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.
2. Orang dibayar dengan jujur  
Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.
3. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya  
Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counselling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.
4. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang  
Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pedoman meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara Membuat pekerjaan menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, Mempertemukan orang dengan

pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

### **2.2.6. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Menurut Stephen P. Robbins (2017:118) berikut adalah cara yang biasanya ditunjukan oleh pekerja di saat munculnya ketidakpuasan kerja :

1. *Exit*  
Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Loyalty*  
Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
3. *Neglect*  
Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

### **2.2.7. Indikator Kepuasan Kerja**

Robbins (2015; 181), menyatakan bahwa indikator- indikator kepuasan sendiri terdiri dari:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.
3. Gaji atau Upah yang pantas  
Para karyawan menginginkan sistem upah yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan

individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hal tersebut dapat berjalan dengan baik apabila faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik, salah satunya yaitu perihal pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, gaji atau upah, kepribadian serta rekan kerja karyawan yang dapat membawa kepuasan yang diterima karyawan itu sendiri.

## 2.3. Kinerja

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberi percepatan ke arah sana.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017; 139) “ Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya ”.

*“Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance. Mondy and Noe (2016)*

(Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu)

Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang

harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.(Simanjuntak dlm Widodo, 2015; 131)

Menurut Walters dalam Amstrong (2017; 3) *“Performance is the process of directing and supporting employees to work as effectively and efficiently as possible in line with the needs of the organisation”*.

(Kinerja adalah proses mengarahkan dan mendukung karyawan untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin sesuai dengan kebutuhan organisasi)

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditemukan terlebih dahulu disepakati bersama ” (Rivai & Basri dalam Masram, 2017; 138).

“Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku” menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015; 131).

Menurut Sri Widodo (2016; 78) kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dihasilkan dari beberapa kegiatan dalam proses pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan telah ditentukan standar yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Chao sen Wu dan Cheng-Jong Lee (2012) dalam Lita Wulantika (2018; 172) Kinerja individu adalah tingkat pencapaian tujuan individu, atau tujuan kelompok yang menjadi milik mereka.

Dengan demikian, kinerja merupakan penggunaan kemampuan seseorang dengan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu selama periode tertentu. Hasil dari segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan tersebut secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugasnya didasari tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Kualitas dan kuantitas kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu yang dihasilkan dan dipengaruhi oleh stress kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya.

### **2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015; 131) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan  
Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana pendukung  
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana  
Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015; 67) mengungkapkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan  
Secara psikologis kemampuan dan kemampuan reality artinya karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi  
Motivasi berbentuk sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

### **2.3.3 Tujuan Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017; 10) yaitu :

- 1 Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2 Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3 Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4 Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

### **2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Regina Pinka Pradiana (2018; 43) menyebutkan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. **Kuantitas Pekerjaan**  
Jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
2. **Kualitas Pekerjaan**  
Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fisik serta penguasaan ilmu yang dimiliki karyawan.
3. **Ketepatan Waktu**  
Pengambilan keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.3.5 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Seperti yang dikemukakan oleh Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) diterjemahkan oleh Armstrong, 2015; 18 bahwa penilaian secara teratur mencatat penilaian atas kebutuhan kinerja, potensi, dan pengembangan karyawan. Penilaian adalah kesempatan untuk mengambil keseluruhan pandangan tentang isi, beban dan volume kerja, untuk melihat kembali apa yang telah dicapai selama periode pelaporan dan menyetujui tujuan untuk yang berikutnya. Menurut ACAS diterjemahkan oleh Armstrong, 2015; 18 menyatakan bahwa :

*“Appraisals can help to improve employees, job performance by identifying strengths and weaknesses and determining how their strengths may be best utilized within the organization and weaknesses overcome.”*

( Penilaian dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan, Kinerja pekerjaan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dan menentukan bagaimana kekuatan paling baik dimanfaatkan dan kelemahan diatasi )

Menurut Levinson (2016) *“Performance appraisal needs to be viewed not as a technique but as a process involving both people and data, and as such the whole*



*process is inadequate.*” (Penilaian Kinerja perlu dilihat bukan sebagai teknik tetapi sebagai proses yang melibatkan orang dan data, oleh sebab itu keseluruhan proses tidak memadai. Ia juga menunjukkan bahwa penilaian biasanya tidak diakui sebagai fungsi normal manajemen dan bahwa tujuan individu jarang terkait dengan tujuan bisnis)

Menurut Wibowo, (2017) Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dilakukan dengan standar pekerjaan.

### **2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

### **2.3.7 MetodeMetode Penilaian Kinerja**

Dalam Hasibuan (2017) dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar untuk melakukan promosi. Sebelum melaksanakan penilaian kinerja ini, kelompok penilaian harus sudah mengerti metode- metode yang akan digunakan. Dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metode, antara lain:

1. *Rating Scale*, maksudnya penilaian kinerja terhadap karyawan berdasarkan sifat – sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameteranya.
2. *Checklist*, maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
3. *Field review method*, maksudnya penilaian kinerja karyawan untuk mencapai penilaian yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli dari departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.
4. Tes dan observasi kinerja, hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan- keterampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5. Metode evaluasi kelompok, maksudnya penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan – kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan.

### 2.3.8 Manfaat Penilaian Kerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan – kebijakan organisasi. Kebijakan – kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individu dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Wibowo dalam Rozarie (2017; 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti :

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan saran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat divisi, dicari faktor yang menyebabkannya dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Penelitian	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Fitria Handayani (2020)	Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan bagian Produksi PT X di Pasuruan	Independent : Kepuasan kerja Dependent : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan ada hubungan pada kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang sangat kuat dengan didapatnya nilai korelasi dengan nilai t hitung sebesar 0,293 dan t tabel sebesar 0,019. ( $0,293 > 0,019$ ) artinya $H_0$ ditolak yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT X di Pasuruan	<a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">http://digilib.uinsgd.ac.id</a>

2.	Wibowo (2017)	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunung Kidul	Independent : Kepuasan kerja Dependent : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menggunakan metode verifikatif, analisis deskriptif, dan analisis regresi sederhana. Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki hubungan yang positif dan signifikan, kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja mencapai 14.5% dan sisanya sebesar 8.5% yang dipengaruhi oleh variabel lain.	<a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">http://ejournal.undiksha.ac.id</a>
3.	Astri Indah Puji Lestari (2017)	Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai tetap (Non-Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital	Independent : Kepuasan kerja Dependent : Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 55,6% ; z hitung sebesar 4,13 dan t tabel dengan n-1 sebesar 55 ; serta alpha sebesar 0,05 dan z tabel 1,96. Maka $H_0$ ditolak dan artinya $H_a$ diterima, yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.	Universitas pakuan
4.	Chandra Fitra Arifianto (2019)	Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja pada karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya	Independent : Kepuasan kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini berbentuk kuantitatif dengan kuesioner kepada 109 karyawan dan mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,734 dengan nilai t hitung sebesar 11,74 > t tabel 2,004 maka $H_0$ ditolak dan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja.	<a href="http://portaluniversitasquality.ac.id">http://portaluniversitasquality.ac.id</a>
5.	Ayu Desi Indrawati (2018)	Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar	Independent : Kepuasan kerja Kepuasan pelanggan Dependent : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,562 dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan nilai koefisien sebesar 0,428.	<a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">http://digilib.uinsgd.ac.id</a>

#### 2.4.1. Kerangka Pemikiran

Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan, Menurut Affandi (2018) terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja, dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif.

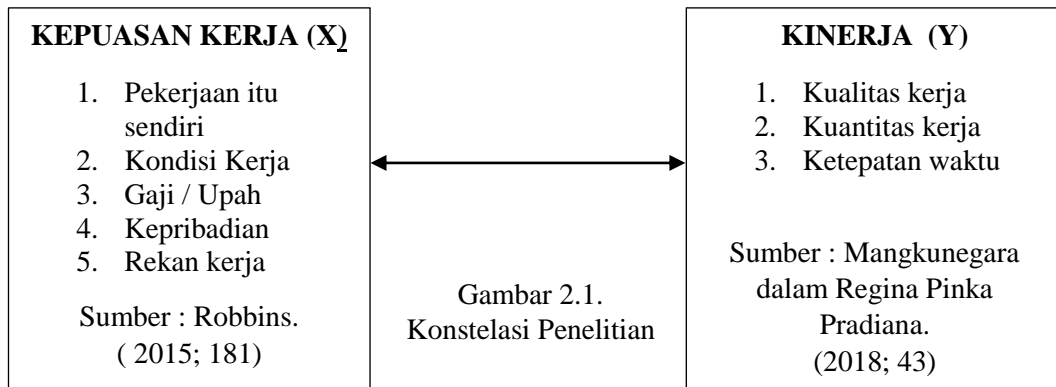
Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena dapat menunjukkan kualitas perusahaan tersebut sebagai penentu apakah perusahaan itu mampu mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Artinya bahwa ketika seorang individu dalam sebuah organisasi merasa puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka secara langsung akan berdampak pada rendahnya kinerja yang dihasilkan individu tersebut.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seorang pekerja merasakan tentang pekerjaannya serta apa yang seorang pekerja pikirkan tentang pekerjaannya. Colquitt, LePine, dan Wesson (2017). Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Hasil penelitian terdahulu menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitria Handayani (2020) dengan judul “Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan bagian produksi PT X di Pasuruan”. Yang menghasilkan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat tinggi/kuat. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Chandra Fitra Arifianto (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2018) pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Dan juga dengan penelitian Astri Indah Puji Lestari (2017) pada (Non-Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar dan juga pada (Non-Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital.

#### **2.4.2. Konstelasi Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

Diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif explanatory survey. Verifikatif explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini memiliki tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan judul dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian adalah Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam perusahaan yaitu keseluruhan karyawan yang tersebar di bagian kantor CV Mita Azahra Mandiri yang berjumlah 40 orang dimana sumber didapatkan dari setiap individu tersebut.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Gate parkir (CV Mita Azahra Mandiri) yang beralamat Jl. Pelajar Pejuang 45 No. 119 Area Piset Square LT. 1-FF-018 lantai 1 FFT018 Kel. Turangga Kec. Lengkong, Kota Bandung 40264.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis penelitian data, penelitian yang penulis gunakan yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yaitu:

##### **1. Data primer**

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, berupa data jumlah karyawan. Selain dari hasil wawancara, data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan

terhadap narasumber yang berasal dari para pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penelitian, maka penulis membuat konsep operasional variabel.

Tabel 3.1. Operasional Variabel Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang 2. Pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat 3. Kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab	Ordinal
	2. Kondisi kerja	1. Fasilitas yang diberikan disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan 2. Alat – alat parkir sudah modern dan canggih 3. Perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan	Ordinal
	3. Gaji / Upah	1. Gaji/upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar 2. Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan 3. Penghargaan apabila berprestasi	Ordinal
	4. Kepribadian	1. Pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki 2. Keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan 3. Ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya	Ordinal
	5. Rekan kerja	1. Sikap saling membantu antar rekan kerja 2. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 3. Rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan	Ordinal
Kinerja	1. Kualitas	1. Kemampuan yang dimiliki 2. Keterampilan yang baik dan teliti 3. Standar yang ditetapkan perusahaan 4. karyawan bekerja cekatan dan tepat	Ordinal
	2. Kuantitas	1. kecepatan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah baik 2. kerja karyawan tersebut sudah mencapai target 3. kerja sesama karyawan sudah berkoordinasi dengan baik 4. penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan atasan	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	1. kerja karyawan yang diselesaikan karyawan sudah tepat waktu 2. kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik 3. kerja karyawan sudah sesuai dengan prosedur 4. kerja karyawan sudah sesuai dengan pelaksanaan peraturan perusahaan yang diterapkan pada absensi 5. penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan terselesaikan secara efektif dan efisien	Ordinal

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dalam operasionalisasi variabel terdapat dua variabel yaitu independent dan dependent. Kepuasan kerja merupakan variabel independent atau sebagai variabel bebas. Sedangkan Kinerja karyawan sebagai dependen atau variabel yang terikat.

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang pada semua bidang di Kantor Gate parkir (CV Mita Azahra Mandiri).

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam menyusun makalah ini adalah :

#### 1. Data primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu :

##### a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang objektif;

##### b. Angket (kuesioner)

Membuat daftar pernyataan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pernyataan – pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017; 94)

#### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber – sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku atau laporan - laporan terdahulu yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.



### 3.7. Metode Pengolahan Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016; 36). Berkaitan dengan pengujian validitas Arikunto dalam Riduwan (2015; 97) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono dalam Riduwan, 2015; 97)

Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *Product Moment* :

$$R_{xy} = \frac{N \cdot XY - X \cdot Y}{\sqrt{n \cdot X^2 - (X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot Y^2 - (Y)^2}}$$

Sumber : Riduwan, 2015; 98

Keterangan :

- $N$  = Banyaknya Responden
- $r_{xy}$  = Korelasi antara variabel X dan Y
- $R$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- $X$  = Skor kepuasan
- $Y$  = Skor kinerja
- $\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner tidak valid

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output SPSS 25 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai  $r_{tabel}$  diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n - 2$ , Untuk mencari nilai  $r_{tabel}$  dengan nilai maksimal  $n = 30$ , digunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui.

#### 1. Uji Validitas Kepuasan kerja

Uji validitas pada variabel kepuasan kerja (X) dilakukan terhadap 5 indikator dengan 15 sub indikator. Untuk mencari  $r_{tabel}$ , peneliti melihat  $r_{tabel}$  dengan  $df = 30 - 2 = 28$  dan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,3610 dibulatkan menjadi 0,361. Berikut adalah hasil uji

validitas dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 25.

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No. Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
Pekerjaan itu Sendiri	1	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	2	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	3	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kondisi Kerja	4	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	5	0,639	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	6	0,727	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Gaji / Upah	7	0,813	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	8	0,592	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	9	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Kepribadian	10	0,852	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	11	0,906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	12	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Rekan Kerja	13	0,830	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	14	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
	15	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 15 item, pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

## 2. Uji validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No. Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,660	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	5	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	7	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketepatan Waktu	9	0,515	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	10	0,412	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	13	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer diolah, 2021

Data hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 13 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai kritis korelasi pearson di atas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Kuesioner yang tidak valid dibuang atau diganti dan kuesioner yang valid akan dibagi kedalam 2 kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Masing – masing kelompok dihitung total nilainya dan korelasikan total nilai kelompok ganjil dengan total nilai kelompok genap.

Penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : Arikunto, (2016; 152)

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya pernyataan atau banyaknya soal

$\sigma_b^2$  = Jumlah Varian butir / item pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Varian total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$\sigma^2$  = Varian

$\sum X$  = Jumlah Skor

$n$  = Jumlah Responden

Tabel 3.5. Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.6$	Kurang Reliabel
2	$0.6 < \alpha < 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sangat Reliabel

1. Menguji reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja dapat melalui program SPSS 25 maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.6. Hasil uji reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kepuasan Kerja	Item 1	0,944	0,940	Sangat Reliabel
	Item 2	0,944	0,946	Sangat Reliabel
	Item 3	0,944	0,940	Sangat Reliabel
	Item 4	0,944	0,936	Sangat Reliabel
	Item 5	0,944	0,943	Sangat Reliabel
	Item 6	0,944	0,941	Sangat Reliabel
	Item 7	0,944	0,938	Sangat Reliabel
	Item 8	0,944	0,944	Sangat Reliabel
	Item 9	0,944	0,940	Sangat Reliabel
	Item 10	0,944	0,938	Sangat Reliabel
	Item 11	0,944	0,937	Sangat Reliabel
	Item 12	0,944	0,938	Sangat Reliabel
	Item 13	0,944	0,938	Sangat Reliabel
	Item 14	0,944	0,941	Sangat Reliabel
	Item 15	0,944	0,939	Sangat Reliabel

Sumber : data output SPSS 25

Tabel 3.7 Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,944	15

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui 15 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,944 dan dapat dinyatakan sangat reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan kepuasan kerja.

2. Menguji reliabilitas instrumen variabel kepuasan kerja dapat melalui program SPSS 25 maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,863	0,849	Reliabel
	Item 2	0,863	0,850	Reliabel
	Item 3	0,863	0,850	Reliabel
	Item 4	0,863	0,851	Reliabel
	Item 5	0,863	0,865	Reliabel
	Item 6	0,863	0,842	Reliabel
	Item 7	0,863	0,854	Reliabel
	Item 8	0,863	0,848	Reliabel
	Item 9	0,863	0,858	Reliabel
	Item 10	0,863	0,865	Reliabel
	Item 11	0,863	0,844	Reliabel
	Item 12	0,863	0,859	Reliabel
	Item 13	0,863	0,851	Reliabel

Sumber : data output SPSS 25

Tabel 3.9. Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,863	13

Dari output di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui 13 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,863 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan kinerja karyawan.

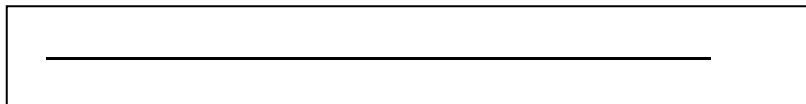
Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja dan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasil uji validitas dari 15 pernyataan pada kepuasan kerja ada 15 pernyataan yang dinyatakan keseluruhan valid, dan berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui 15 item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach 0,944 dan dinyatakan sangat reliabel. Dan diketahui bahwa hasil uji validitas dari 13 pernyataan pada kinerja karyawan ada 13 pernyataan yang keseluruhan valid, dan berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui 13 item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,863 dan dikatakan reliabel.

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri dengan menggunakan analisis deskriptif.

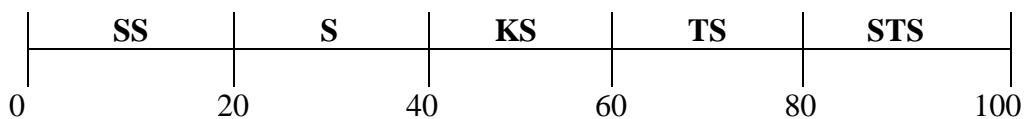
Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel nya. Dengan menentukan nilai tertiggi dan nilai terendah pada indeks variabel bebas dan tidak bebas.

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :



Sumber : Sugiyono (2017)

Interprestasi Hasil



Sumber : Sugiyono (2017)

Pernyataan	
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))}$$

$$\text{dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank  
 Spearman  $n$  = Ukuran sampel  
 $di$  = Selisih setiap pasangan rank  
 $R$  = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut:

1. Bila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai  $r = 1$ , artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.10.Interval Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber : Sugiyono, (2017; 184)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan SPSS versi 25 dalam menentukan hasil dari Rank Spearman ( $r_s$ ).

#### 3.8.2 Analisis Koefisiensi Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel Kepuasan kerja terhadap variabel Kinerja karyawan, maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD) atau yang disebut dengan koefisien penentu. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien Determinasi  
 $r$  = koefisien korelasi

### 3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan Uji-t hitung, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

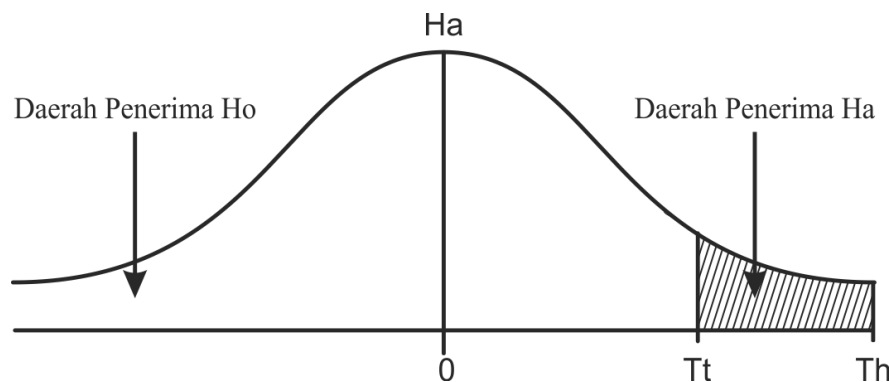
- $t$  = nilai hitung  
 $r$  = koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$   
 $n$  = jumlah responden

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1.  $H_o : \rho \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.
2.  $H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan.

Untuk menentukan nilai t tabel menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima  $H_o$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 Artinya tidak ada yang nyata hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Tolak  $H_o$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 Artinya ada yang nyata hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.



Gambar 3.1. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Profil Perusahaan CV Mita Azahra Mandiri**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat**

Sejak berdiri tahun 2013, genap 8 tahun CV Mita Azahra Mandiri berdiri, lebih dari jutaan pelanggan telah dilayani, diprakarsai oleh Ibu Mia CV Mita Azahra Mandiri memulai pelayanannya kepada para konsumen pada tanggal 13 Oktober 2013, dengan target customer Mall. Dengan fokus terhadap konsumen Mall dengan kualitas pelayanan yang baik, pelayanan yang memuaskan, dan melaksanakan pelayanan dengan ramah, aman, nyaman dan tepat waktu adalah filosofi kerja yang selalu dipegang oleh CV Mita Azahra Mandiri.

Kantor ini berada di Piset Mall di Buah Batu, CV Mita Azahra Mandiri yang bergerak dibidang Jasa dalam perparkiran modern dengan palang otomatis ini berlokasi di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.119 Area Piset Square LT.1-FF-018 Kelurahan Turangga Kecamatan Lengkong, Kota Bandung 40264, Jawa Barat.

CV Mita Azahra Mandiri telah melayani customer Mall lebih dari puluhan orang per tiap harinya, dengan melakukan perparkiran yang secara modern dan menyediakan tempat parkir yang aman dan nyaman, membuat kami dipercaya oleh customer mall yang memiliki nama. CV Mita Azahra Mandiri memiliki karyawan sebanyak 420 orang dan 52 mesin parkir modern yang beroperasi setiap harinya dan dinaungi oleh perusahaan mall ternama di kota Bandung, untuk perusahaan yang baru beroperasi 8 tahun, CV Mita Azahra Mandiri dapat disebut sebagai perusahaan yang sangat berkembang.

Hingga saat ini CV Mita Azahra Mandiri terus melanjutkan komitmennya untuk menjadikan perusahaan ini sebagai tempat terbaik dalam pelayanan parkir bagi customer Mall, untuk memilih pelayanan dan parkir yang aman dan nyaman, guna untuk kepuasan customer Mall.

##### **4.1.2 Visi dan Misi CV Mita Azahra Mandiri**

###### **Visi :**

“ MENJADI PERUSAHAAN JASA TERKEMUKA NASIONAL ”

###### **Misi :**

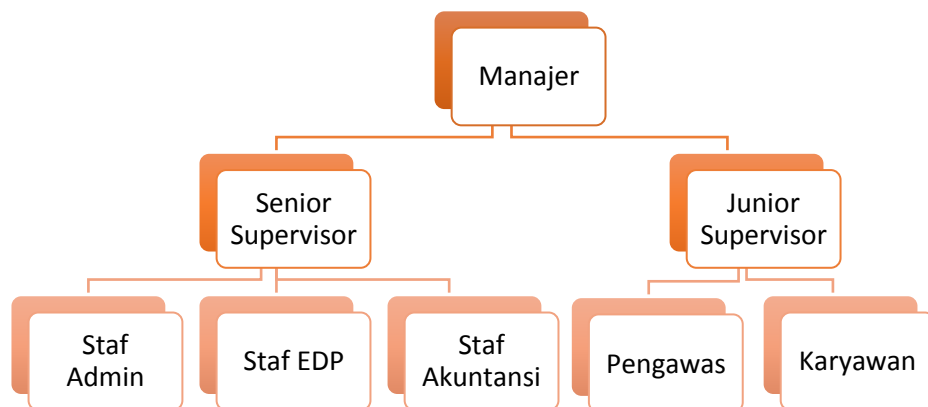
- (1) Menjadi Perusahaan jasa yang berpedoman pada kemitraan sejati dan kewirausahaan dengan keunggulan manajemen yang berbasis teknologi.
- (2) Menjadi Perusahaan yang mengusung semangat keterbukaan dan kejujuran untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder (Pemegang Saham, Karyawan, Pelanggan, dan Mitra Usaha).



#### 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi perusahaan bukan sekedar pembagian tugas antar personal saja, melainkan keseluruhan kerangka kerja serta fungsi – fungsi yang dapat saling berhubungan satu sama lain. Oleh karena itu struktur organisasi yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan serta tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, akan dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Begitu pula dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab, antar masing – masing jabatan tidak sampai terjadi suatu tumpang tindih pekerjaan. Akhirnya tugas, wewenang maupun tanggung jawab yang sudah disepakati bisa dilaksanakan sesuai prosedur. Dengan adanya struktur organisasi yang solid akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk melaksanakan kontrak, dan pengawasan dari tiap bagian atau penanggung jawab tugas.

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi merupakan perwujudan dari organisasi itu sendiri yang didukung oleh para karyawan dan pimpinan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang tepat dan menurut kondisi lingkungan perusahaannya, maka masing – masing bagian dapat mengetahui dengan jelas hal – hal yang menjadi tugas dan wewenang, serta tanggung jawabnya. Hal ini tentu saja akan mendukung adanya peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi itu sendiri. Adapun struktur organisasi CV Mita Azahra Mandiri dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : CV Mita Azahra Mandiri, 2021

Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV Mita Azahra Mandiri

Struktur organisasi dan tata kerja pada kantor pusat CV Mita Azahra Mandiri meliputi:

1. Manajer
2. Senior Supervisor
3. Junior Supervisor
4. Staf Admin
5. Staf EDP

6. Staf Akuntansi
7. Pengawas
8. Karyawan

Adapun tugas pokok dan fungsi dari Manajer dan masing-masing Senior Supervisor, Junior Supervisor, Staf, Pengawas dan Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer

Manajer secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab terhadap pelaksanaan, kondisi dan keadaan keseluruhan Operasional dan Aset Perusahaan secara efektif dan efisien yang meliputi mencapainya target yang telah ditetapkan Direksi, merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan operasional perusahaan serta membina hubungan yang baik, harmonis dan sinergis di dalam dan di luar lingkungan perusahaan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, manajer mempunyai fungsi :

- a. Membuat perencanaan keseluruhan operasional perusahaan yang meliputi bidang Organisasi, Keuangan, Marketing, SDM.
- b. Menetapkan target-target yang harus dicapai supervisor-supervisor yang meliputi: target pendapatan, target administrasi & pelaporan, dan target anggaran dan realisasi biaya, ketepatan dan isi pelaporan..
- c. Membuat Laporan keseluruhan operasional perusahaan yang menggambarkan kondisi dan keadaan operasional site secara berkala.
- d. Membuat Laporan pertanggungjawaban keseluruhan operasional site-site yang berisikan realisasi anggaran pendapatan dan biaya.

2. Senior Supervisor

Secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab dalam pelaksanaan, kegiatan operasional, kondisi dan keadaan keseluruhan sumber daya di seluruh site office yang ada termasuk peralatan, SDM, nama baik perusahaan, standar kualitas pelayanan, melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan operasi site. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Senior Supervisor mempunyai fungsi :

- a. Membuat perencanaan keseluruhan site office yang ada, yang meliputi; Organisasi, Anggaran, Keuangan, Program kerja, SDM, dan Administrasi.
- b. Melaksanakan dan mengontrol seluruh kegiatan operasional site office
- c. Melakukan perekrutan tenaga kerja baik staf maupun tenaga kerja.
- d. Membuat Laporan proyek yang meliputi kondisi dan keadaan proyek, realisasi anggaran, waktu pelaksanaan secara berkala.
- e. Membuat Laporan pertanggungjawaban proyek yang berisikan realisasi anggaran proyek dan realisasi waktu pelaksanaan.
- f. Membuat, menyelenggarakan, dan mendokumentasikan semua administrasi proyek dan penggunaan dana dengan baik, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

### 3. Junior Supervisor

Secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab terhadap pelaksanaan, kondisi dan keadaan keseluruhan sumber daya di site office yang termasuk peralatan, SDM, memuaskan pelanggan pengguna jasa parkir aupun pemilik lahan parkir, mengadakan koordinasi dan pertemuan dengan seluruh karyawan, dalam dua kali seminggu. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Junior Supervisor mempunyai fungsinya :

- a. Membuat Rencana kerja Anggaran dan Manajemen Site Office.
- b. Mengajukan anggaran Operasional Site Office.
- c. Membuat Program kerja Operasional.
- d. Membuat dan menentukan Pembagian waktu kerja.
- e. Merekrut dan mengevaluasi karyawan site office.
- f. Merekomendasikan Reward & Punishment bagi karyawan site office.

### 4. Staf Admin

Secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab mencapai target sesuai Site Supervisor. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Staf Admin mempunyai fungsi :

- a. Mengatur dan menjalankan sistem administrasi dengan baik sehingga administrasi dan informasi yang dibutuhkan manajemen dapat tersaji dengan baik.
- b. Mendokumentasikan Surat Masuk, Surat Keluar, voucher-voucher, bukti-bukti transaksi.
- c. Membuat surat keluar, Kontrak kerja karyawan, Pengumuman, dan yang lainnya yang berhubungan dengan administrasi kantor.
- d. Menjalankan fungsi sebagai kasir atau pemegang kas yaitu mengeluarkan, menerima, mencatat dan mendokumentasikan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas.
- e. Membuat, mempersiapkan administrasi :
  - 1) PO (Purchase Order), kontrak kerjasama dengan supplier, kontrak karyawan, SK karyawan, Pengumuman, dan sebagainya yang berhubungan dengan administrasi kantor.
  - 2) Surat menyurat ; surat tugas, surat pengiriman barang, surat penawaran, memo internal, Tanda terima.
  - 3) Mengelola, menyimpan, dan mendokumentasikan dengan baik surat masuk, surat keluar, nota dinas, SPK, BoQ, kontrak - kontrak kerjasama, dsb.
  - 4) Memantau dan mendokumentasikan laporan - laporan masuk dan keluar.
- f. Melakukan pencatatan, dan pendokumentasian hasil rapat - rapat internal.
- g. Membuat dan menjalankan administrasi, surat dan kontrak yang dibutuhkan SDM.

- h. Mendukung kegiatan bagian lainnya dengan menjaga kebersihan, keindahan, kesehatan, ketertiban dan keamanan lingkungan kerja.
- i. Bertanggung jawab dalam pengadaan ATK dan keperluan kantor
- j. Menerima telepon masuk.

5. Staf EDP

Secara umum mempunyai tugas untuk bertanggung jawab berjalanya software dan hardware di site, pelaksana harian atau wakil dari site supervisor apabila site supervisor berhalangan hadir atau tidak ada ditempat. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Staf EDP mempunyai fungsi :

- a. Bertanggung jawab atas masalah sistem perparkiran, software dan hardware di site sehingga pelaksanaan operasional dapat berjalan dengan baik dan lancar.
- b. Menginventarisir segala peralatan dan perlengkapan operasional milik perusahaan.
- c. Pelaksanaan OM sesuai jadwal yang telah disetujui Operasional Supervisor, seperti:
  - 1) Jadwal Pengecekan system, kapasitas HD, respon time, LAN, Server, suhu, UPS, dll
  - 2) Jadwal Pengecekan Fisik dan kebersihan Server, monitor, UPS, kabel-kabel, dll.
  - 3) Jadwal Pemeliharaan Peralatan IT, Marka parkir, Lahan Parkir, Tanda parkir, Tanda Tarif, dll.
- d. Berkoordinasi dengan karyawan terutama operator mengenai tata cara penggunaan, pemeliharaan dan sebagainya mengenai sistem software dan hardware operasional.
- e. Membuat rencana & analisa kebutuhan operasional kantor serta menentukan bahan, merk, dan supplier yang paling baik & tepat dari sisi harga, kualitas, cara pembayaran, dan ketepatan waktu pengiriman.
- f. Membuat laporan penggunaan dana, output server yang berisi jumlah kendaraan yang parkir dan pendapatan parkir.
- g. Menindaklanjuti dan memecahkan dengan cepat dan tepat setiap permasalahan yang berhubungan dengan sistem operasional perparkiran.
- h. Menyelenggarakan, mendistribusikan dan mendokumentasikan semua administrasi perlengkapan parkir, inventaris parkir dan penggunaannya dengan baik, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

6. Staf Akuntansi

Secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab untuk target yang telah disepakati oleh Manajer. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Staf Akuntansi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Membuat anggaran operasional, mengontrol penggunaannya dan membuat laporan realisasi penggunaannya dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

- b. Melakukan pencatatan seluruh aktivitas keuangan perusahaan dalam bentuk laporan keuangan yang meliputi Laporan Rugi Laba, Neraca, Arus penerimaan dan pengeluaran kas secara akurat, up to date, dan dapat dipertanggungjawabkan.
  - c. Mengontrol Cash Flow
  - d. Arus kas masuk dari penerimaan kas operasional yaitu dari pendapatan, piutang, setoran modal, pinjaman investor, dsb.
  - e. Arus kas keluar untuk pengeluaran operasional proyek dan kantor
  - f. Mengatur dan menjalankan sistem keuangan dengan baik sehingga informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen dapat tersaji dengan baik.
  - g. Membuat analisa laporan keuangan, laporan arus kas, laporan perubahan modal.
  - h. Meminta secara berkala realisasi penggunaan dana dan bukti-bukti pengeluaran yang mendukung dari supervisor proyek untuk dilakukan pencatatan dan pembukuan.
  - i. Membuat faktur pajak, laporan pajak dan segala sesuatu yang berhubungan dengan perpajakan.
  - j. Menyiapkan cek, Bilyet Giro yang akan digunakan.
7. Pengawas
- Secara umum bertugas untuk bertanggung jawab atas pengamanan di lokasi parkir, baik keamanan atas kendaraan yang diparkir maupun atas semua inventaris peralatan parkir perusahaan yang ada di lokasi parkir dan inventaris perusahaan di site office. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, pengawas mempunyai fungsi :
- a. Bertanggungjawab atas pengamanan di lokasi parkir, terutama keamanan kendaraan yang diparkirkan dan kendaraan yang inap baik motor ataupun mobil.
  - b. Bertanggung jawab atas keamanan inventaris peralatan parkir perusahaan dan inventaris kantor milik perusahaan yang ada di kantor cabang.
  - c. Secara sinergis membantu petugas lapangan dalam mengarahkan kendaraan saat akan parkir, saat droup off dan saat akan keluar parkir.
  - d. Secara Sinergis membantu operator pada saat terlihat antrian kendaraan baik pada saat kendaraan akan masuk ataupun saat keluar.
  - e. Memberikan masukan-masukan kepada site supervisor tentang masalah-masalah teknis operasional parkir, masalah taksi dan travel, serta masalah lainnya.
  - f. Merekomendasikan rencana-rencana peningkatan pelayanan parkir dan operasional kepada Site Supervisor
  - g. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan site supervisor. Masing-masing selama 8 jam kerja setiap harinya.
  - h. Mentaati peraturan / tata tertib yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

- i. Menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan kerja untuk meningkatkan pelayanan lebih dari yang pelanggan harapkan.
  - j. Selalu berusaha membantu pelanggan dengan memberikan kemudahan, dan pelayanan yang baik, tepat, cepat, ramah dan selalu tersenyum.
  - k. Mengisi buku mutasi yang telah disediakan, yang berisi laporan situasi dan kondisi areal parkir per jamnya.
  - l. Melakukan patroli keliling di seluruh areal parkir baik di garasi maupun di areal parkir reguler setiap jamnya, terutama pada malam hari.
  - m. Membantu petugas lapangan dalam mengarahkan kendaraan saat akan parkir, saat droup off dan saat akan keluar parkir.
  - n. Membantu operator pada saat terlihat antrian kendaraan baik pada saat kendaraan akan masuk ataupun saat keluar.
  - o. Ikut mengawasi proses absensi karyawan setiap shiftnya.
8. Karyawan
- Secara umum mempunyai tugas bertanggung jawab atas target operasional dan pelayanan yang telah ditetapkan EDP dan Site Supervisor, memberikan pelayanan dengan baik, mudah, ramah, cepat, tepat melebihi apa yang pelanggan harapkan dengan selalu tersenyum dan mau membantu. Untuk menyelenggarakan apa yang dimaksud, Karyawan mempunyai fungsi :
- a. Bertanggung jawab atas pencatatan arus masuk dan keluar kendaraan
  - b. Mencatat dan melaporkan uang yang masuk di pos keluar secara akurat, tepat, dan dapat dipertanggung jawabkan untuk disetorkan kepada kasir pada saat pergantian shift.
  - c. Mengetahui jadwal-jadwal Kereta datang dan berangkat, sehingga dapat menjadi sumber informasi bagi pelanggan.
  - d. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan site supervisor. Masing-masing 6 hari kerja, selama 8 jam kerja setiap harinya.
  - e. Melayani pelanggan dengan memberikan kemudahan dan pelayanan yang baik, ramah, cepat dan tepat.
  - f. Mentaati peraturan / tata tertib yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.
  - g. Menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan kerja untuk meningkatkan pelayanan lebih dari yang pelanggan harapkan.
  - h. Bertanggung jawab atas pengaturan posisi parkir kendaraan dan membantu pengendara dalam mengarahkan kendaraannya selama di lokasi parkir, baik saat akan parkir, saat droup off ataupun saat keluar area parkir.
  - i. Selalu berusaha membantu pelanggan dengan memberikan kemudahan, dan pelayanan yang baik, tepat, cepat, ramah dan selalu tersenyum.
  - j. Memelihara dan menempatkan marka portable, rambu - rambu, corn, dan peralatan parkir milik perusahaan sesuai dengan fungsinya di lapangan.
  - k. Selalu mengetahui jadwal - jadwal Kereta datang dan berangkat, sehingga dapat menjadi sumber informasi bagi pelanggan.

- l. Bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan site supervisor. Masing-masing 6 hari kerja, selama 8 jam kerja setiap harinya.
- m. Mentaati peraturan / tata tertib yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.
- n. Menciptakan iklim yang kondusif di lingkungan kerja untuk meningkatkan pelayanan lebih dari yang pelanggan harapkan.

#### 4.2. Profil Responden

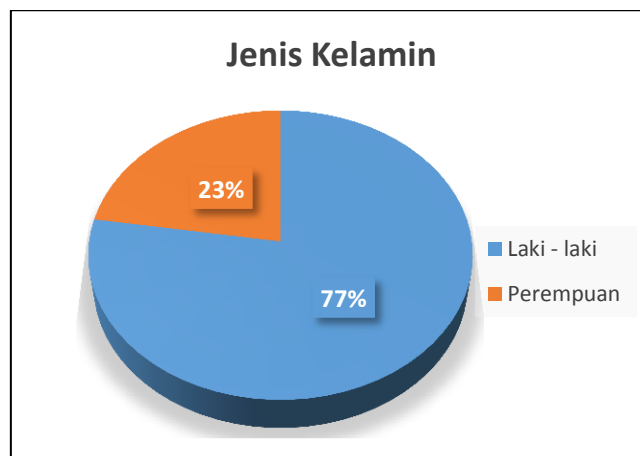
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1. Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki – laki	31	77
2.	Perempuan	9	23
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021



Gambar 4.2. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

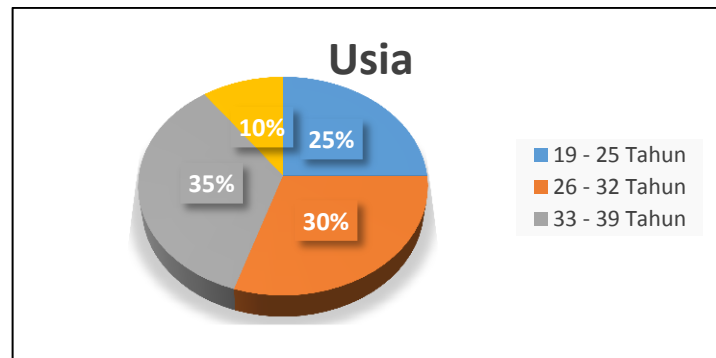
Berdasarkan hasil data di atas, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 40 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 31 orang karyawan atau (77%) dan perempuan sebanyak 9 orang karyawan atau (23%).

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2. Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	19 – 25 Tahun	10	25
2.	26 – 32 Tahun	12	30
3.	33 – 39 Tahun	14	35
4.	> 40 Tahun	4	10
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2021



Gambar 4.3. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

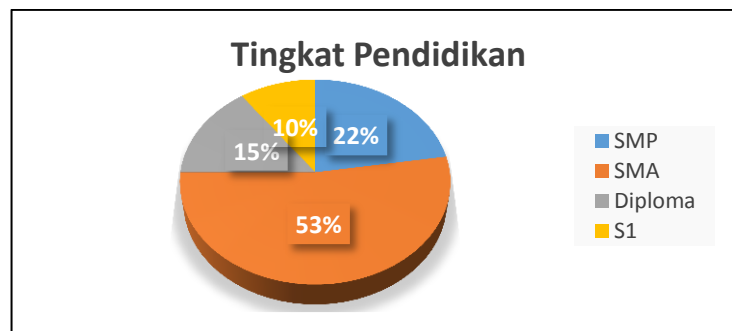
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat responden dengan rentang usia 19 – 25 tahun sebanyak 10 orang (25%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 26 – 32 tahun sebanyak 12 orang (30%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 33 – 39 tahun sebanyak 14 orang (35%) dan untuk responden dengan rentang usia > 40 tahun sebanyak 4 orang (10%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di CV Mita Azahra Mandiri pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 33 – 39 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3. Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMP	9	22
2.	SMA	21	53
3.	Diploma	6	15
4.	S1	4	10
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021



Gambar 4.4. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 9 orang (22%), pendidikan terakhir SMA sebanyak 21 orang (53%), pendidikan terakhir Diploma sebesar 6 orang (15%), dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 4 orang (10%). Jadi, dapat diketahui rata-rata karyawan yang bekerja pada CV Mita Azahra Mandiri pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

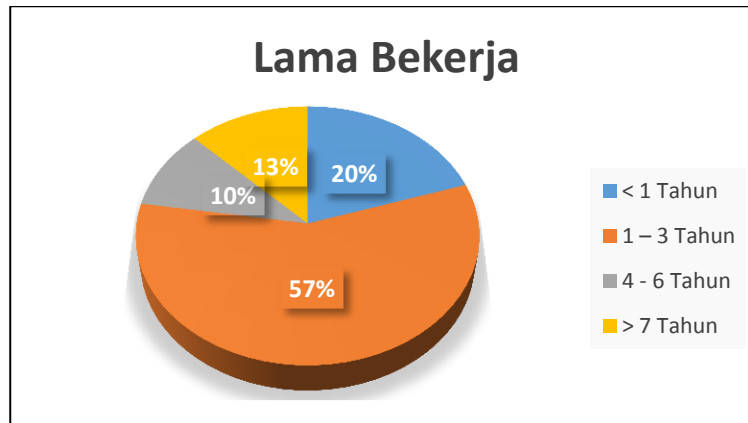


#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Karyawan CV Mita Azahra Mandiri Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	8	20
2.	1 – 3 Tahun	23	57
3.	4 - 6 Tahun	4	10
4.	> 7 Tahun	5	13
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021



Gambar 4.5. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 8 orang (20%), lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 23 orang (57%), lama bekerja 4 – 6 tahun sebanyak 4 orang (10%), dan lama bekerja > 7 tahun sebanyak 5 orang (13%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang lama bekerja pada CV Mita Azahra Mandiri pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 1 – 3 tahun.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1 Kepuasan Kerja CV Mita Azahra Mandiri

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Kepuasan Kerja Karyawan) :

##### 1. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	11	55	27
2.	Setuju	4	29	145	73
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>40</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

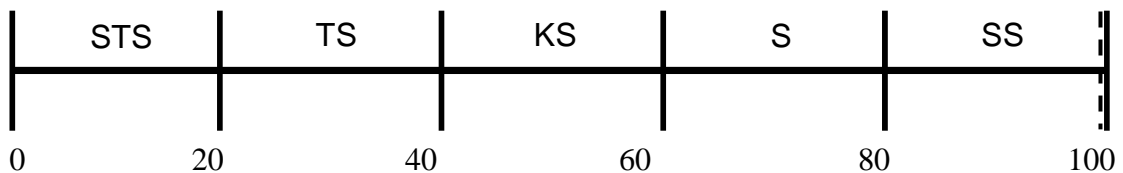
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju sebanyak 11 responden (27%), setuju sebanyak 29 responden (73%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang sehingga karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 40} \times 100\% = 100$$



Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	8	40	20
2.	Setuju	4	29	116	72
3.	Kurang Setuju	3	3	9	8
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>165</b>	<b>100</b>

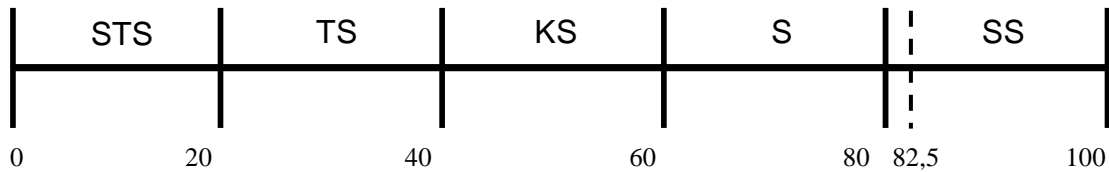
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (20%), setuju sebanyak 29 responden (72%), kurang setuju sebanyak 3 responden (8%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang masih kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5$$



Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai

“ Saya merasa adanya kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab”

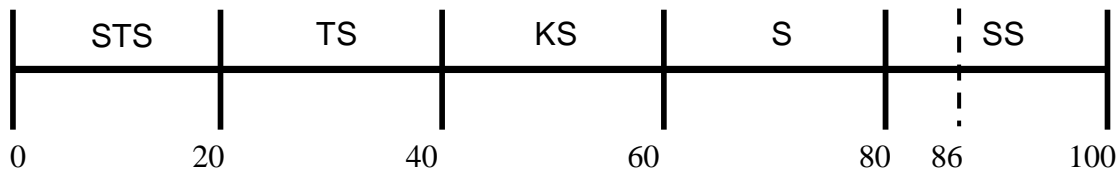
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12	60	30
2.	Setuju	4	28	112	70
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>172</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30%), setuju sebanyak 28 responden (70%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab karyawan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{172}{5 \times 40} \times 100\% = 86
 \end{aligned}$$



## 2. Kondisi Kerja

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai

“Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	25	16
2.	Setuju	4	35	128	82
3.	Kurang Setuju	3	1	3	2
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

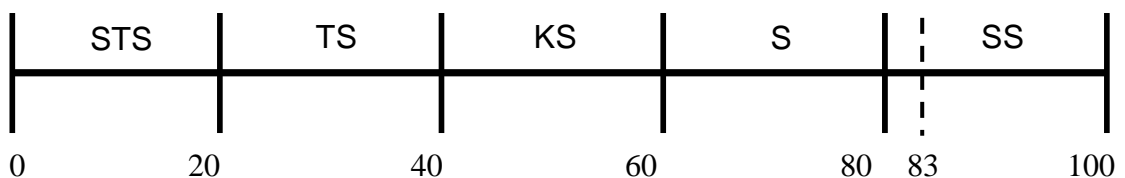
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (16%), setuju sebanyak 35 responden (82%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang masih kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83$$



Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa alat – alat parkir sudah modern dan canggih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	5	25	12
2.	Setuju	4	32	128	80
3.	Kurang Setuju	3	3	9	8
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>162</b>	<b>100</b>

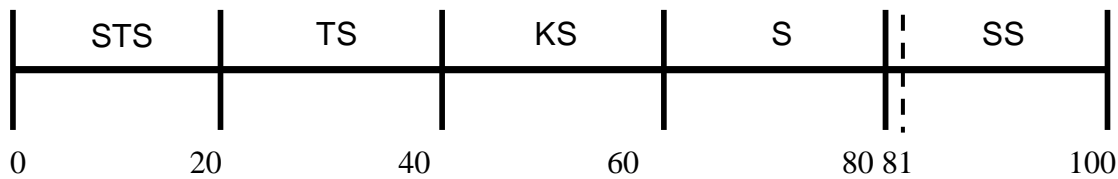
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (12%), setuju sebanyak 32 responden (80%), kurang setuju sebanyak 3 responden (8%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan alat-alat parkir sudah modern dan canggih sehingga banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{162}{5 \times 40} \times 100\% = 81$$



Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai

“Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan”

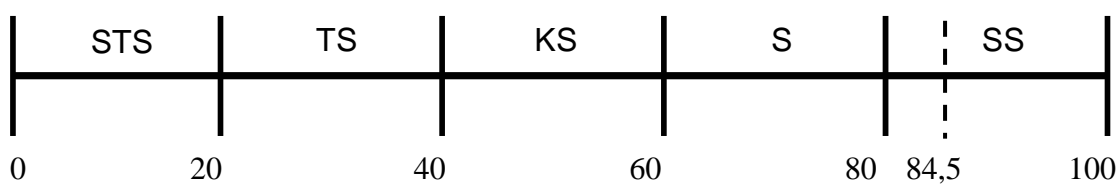
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	11	55	27
2.	Setuju	4	27	108	68
3.	Kurang Setuju	3	2	6	5
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>169</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden (27%), setuju sebanyak 27 responden (68%), kurang setuju sebanyak 2 responden (5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan tersebut perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan banyak yang setuju, namun ada juga karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{169}{5 \times 40} \times 100\% = 84,5
 \end{aligned}$$



### 3. Gaji / Upah

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai

“Saya merasa gaji/upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	12	60	30
2.	Setuju	4	28	112	70
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>172</b>	<b>100</b>

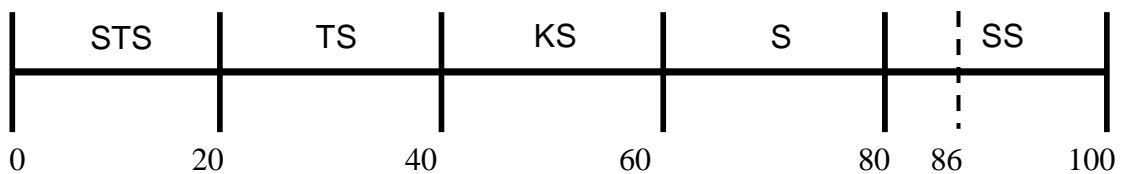
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden (30%), setuju sebanyak 28 responden (70%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan gaji / upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar sehingga karyawan banyak yang setuju pada pernyataan ini.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{5 \times 40} \times 100\% = 86$$



Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai

“Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	15
2	Setuju	4	32	128	80
3	Kurang Setuju	3	2	6	5
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

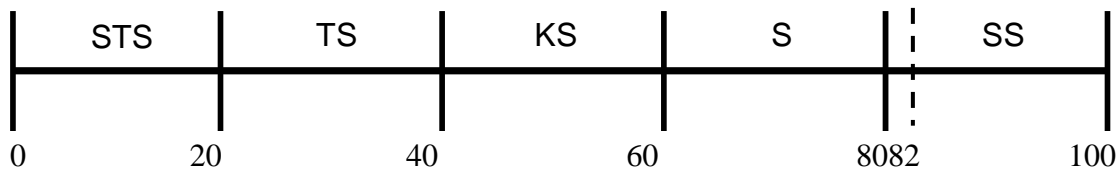
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (15%), setuju sebanyak 32 responden (80%), kurang setuju sebanyak 2 responden (5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan banyak karyawan setuju, namun ada beberapa orang yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82$$



Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya berkeyakinan mendapatkan penghargaan apabila berprestasi”

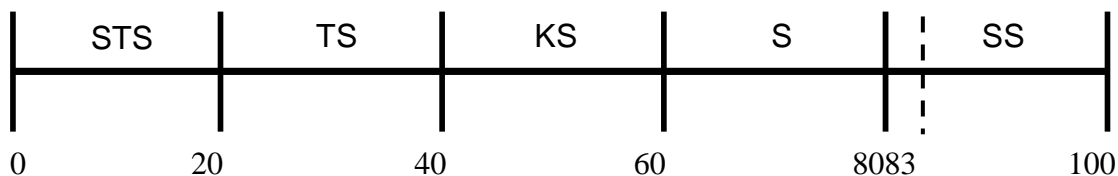
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	25	16
2.	Setuju	4	35	128	82
3.	Kurang Setuju	3	1	3	2
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (16%), setuju sebanyak 35 responden (82%), kurang setuju sebanyak 1 responden (2%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan penghargaan apabila berprestasi banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83
 \end{aligned}$$



#### 4. Kepribadian

Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan  
kepribadian yang saya miliki”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	5	25	12
2.	Setuju	4	34	136	85
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

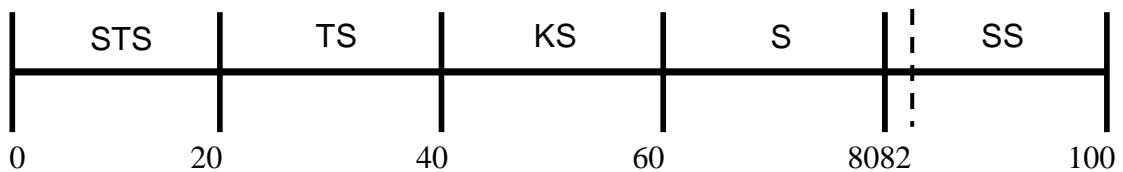
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (12%), setuju sebanyak 34 responden (85%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai pekerjaan saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang dimiliki banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82$$



Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	6	30	15
2.	Setuju	4	34	136	85
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

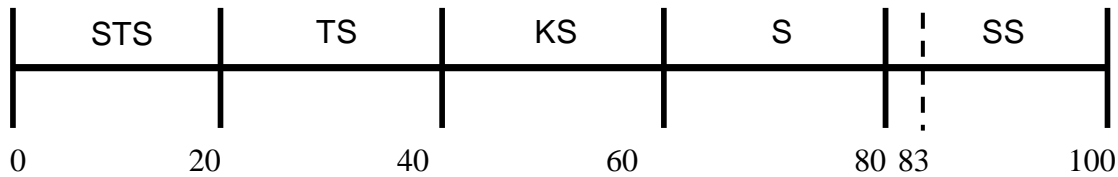
Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (15%), setuju sebanyak 34 responden (85%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan banyak karyawan yang setuju terhadap pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83$$





Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya puas karena ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya”

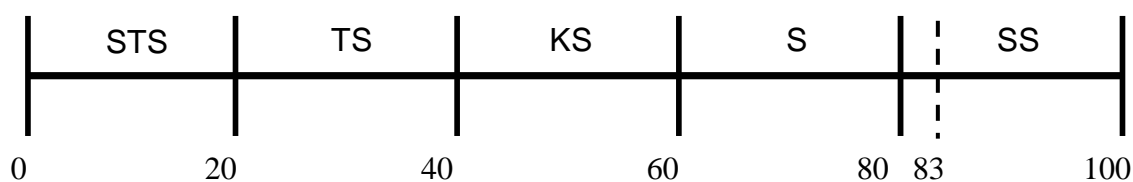
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	35	17
2.	Setuju	4	32	128	80
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (17%), setuju sebanyak 32 responden (80%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83
 \end{aligned}$$



## 5. Rekan kerja

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa adanya sikap saling membantu antar rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	35	17
2.	Setuju	4	33	132	83
3.	Kurang Setuju	3	0	0	0
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

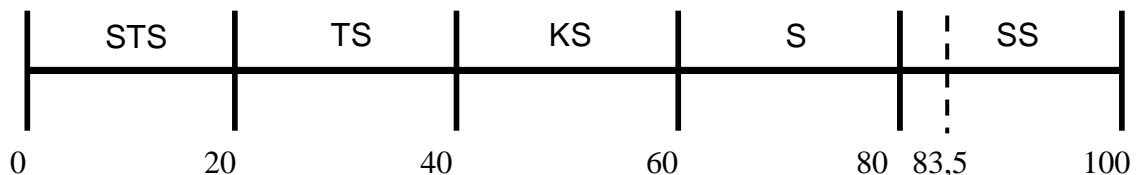
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (17%), setuju sebanyak 33 responden (83%), kurang setuju sebanyak 0 responden (0%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai adanya sikap saling membantu antar rekan kerja banyak karyawan yang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{167}{5 \times 40} \times 100\% = 83,5$$



Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai

“Saya mengevaluasi adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	8	40	20
2.	Setuju	4	30	120	75
3.	Kurang Setuju	3	2	6	5
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

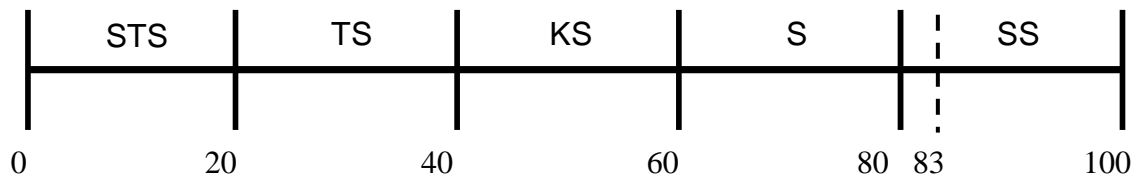
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (20%), setuju sebanyak 30 responden (75%), kurang setuju sebanyak 2 responden (5%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai evaluasi adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja banyak karyawan yang setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83$$



Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan”

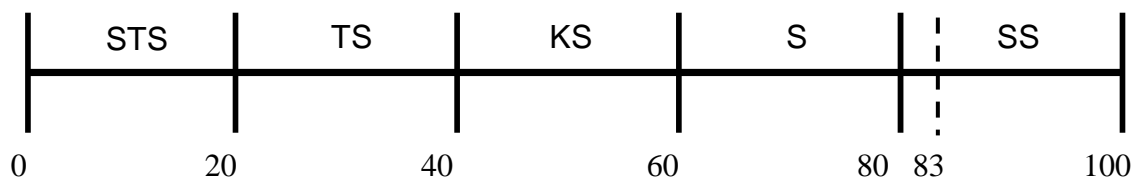
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	7	35	17
2.	Setuju	4	32	128	80
3.	Kurang Setuju	3	1	3	3
4.	Tidak Setuju	2	0	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban mengenai pernyataan tersebut adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (17%), setuju sebanyak 32 responden (80%), kurang setuju sebanyak 1 responden (3%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0 responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan mengenai rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan banyak karyawan setuju, namun ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{166}{5 \times 40} \times 100\% = 83
 \end{aligned}$$



Tabel 4.20. Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – rata Per indikator
1.	<i>Pekerjaan itu sendiri :</i>			
	1. Saya merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang	200	100%	89,5%
	2. Saya merasa pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat	165	82,5%	
	3. Saya merasa adanya kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab	172	86%	
2.	<i>Kondisi kerja :</i>			
	4. Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan	166	83%	

No.	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – rata Per indikator
	5. Saya merasa alat-alat parkir sudah modern dan canggih	162	81%	82,8%
	6. Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan	169	84,5%	
3.	<i>Gaji / Upah :</i>			
	7. Saya merasa gaji/upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar	172	86%	
	8. Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan	164	82%	83,6%
	9. Saya berkeyakinan mendapatkan penghargaan apabila berprestasi	166	83%	
4.	<i>Kepribadian :</i>			
	10. Saya merasa pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki	164	82%	
	11. Saya merasa keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan	166	83%	82,6%
	12. Saya puas karena ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya	166	83%	
5.	<i>Rekan kerja :</i>			
	13. Saya merasa adanya sikap saling membantu antar rekan kerja	167	83,5%	
	14. Saya mengevaluasi adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja	166	83%	83,2%
	15. Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan	166	83%	
<i>Rata – rata total tanggapan responden</i>			84,4%	

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil rata - rata mengenai variabel Kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata - rata tanggapan responden dari masing - masing indikator, nilai indikator, nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Pekerjaan Itu Sendiri” sebesar 89,5% sedangkan “Gaji/Upah” sebesar 83,6%, dan untuk skor terendah terdapat pada indikator “Kondisi Kerja” dengan rata - rata sebesar 82,5%.

Berdasarkan dengan hal tersebut maka diketahui hasil rata – rata keseluruhan jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kepuasan kerja yaitu 84,4%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68% - 88%) sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri baik.

#### 4.3.2 Kinerja Karyawan CV Mita Azahra Mandiri

Berikut ini merupakan tanggapan manajer mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) :

## 1. Kualitas

Tabel 4.21. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan SOP standar yang  
telah diterapkan perusahaan”

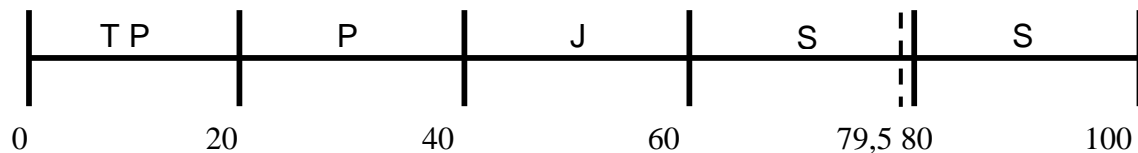
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	11	55	27
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	3	9	8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>159</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 11 karyawan (27%), menjawab sering terdapat 26 karyawan (65%), menjawab jarang terdapat 3 karyawan (8%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%) karyawan. Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\% \\
 &= \frac{159}{5 \times 40} \times 100\% = 79,5
 \end{aligned}$$



Tabel 4.22. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah  
dilakukan dengan baik dan teliti”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	28	112	70
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

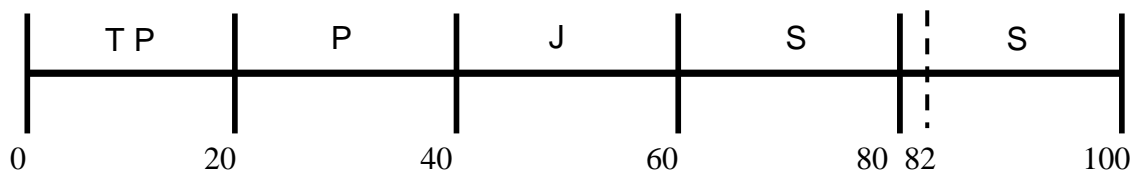
Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk memiliki keterampilan yang baik dan teliti, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 8 karyawan (20%), yang menjawab sering terdapat 28 karyawan (70%), menjawab jarang terdapat 4 karyawan

(10%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82$$



Tabel 4.23. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan yang diterapkan sudah sesuai dengan  
bidang nya masing-masing”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	12	60	30
2.	Sering	4	23	92	57
3.	Jarang	3	5	15	13
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

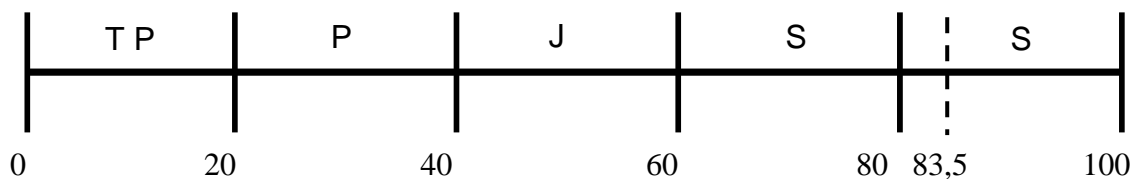
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk memiliki keahlian pada bidangnya masing masing yang ada di perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 12 karyawan (30%), yang menjawab sering terdapat 23 karyawan (57%), menjawab jarang terdapat 5 karyawan (13%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 83,5$$



Tabel 4.24. Tanggapan Manajer Mengenai  
 “Hasil kerja karyawan tersebut sudah dilakukan dengan tepat  
 dan cekatan dalam bekerja ”

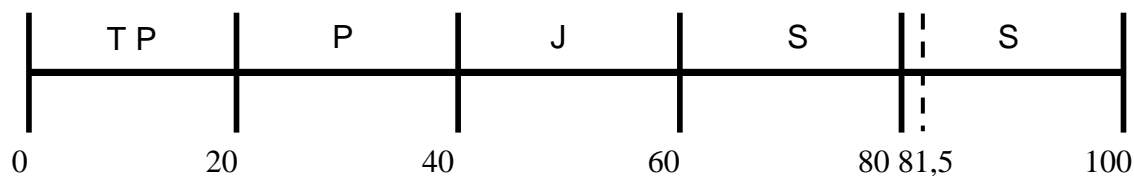
No.	Keterangan	Skor	Jumlah karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	17
2.	Sering	4	29	116	73
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk bekerja tepat dan cekatan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 7 karyawan (17%), yang menjawab sering terdapat 29 karyawan (73%), menjawab jarang terdapat 4 karyawan (10%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\% \\
 &= \frac{163}{5 \times 40} \times 100\% = 81,5
 \end{aligned}$$



## 2. Kuantitas

Tabel 4.25. Tanggapan Manajer Mengenai  
 “Hasil dari kecepatan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya apa sudah baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	4	20	10
2.	Sering	4	29	116	72
3.	Jarang	3	7	21	18
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>157</b>	<b>100</b>

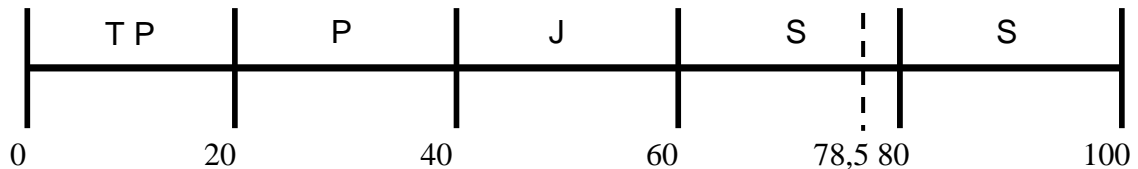
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk memiliki kecepatan kerja dalam menjalankan tugasnya dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 4 karyawan (10%), yang menjawab sering terdapat 29 karyawan (72%), menjawab jarang terdapat 7 karyawan (18%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{157}{5 \times 40} \times 100\% = 78,5$$



Tabel 4.26. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan tersebut sudah mencapai target”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	11	55	27
2.	Sering	4	26	104	65
3.	Jarang	3	3	9	8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

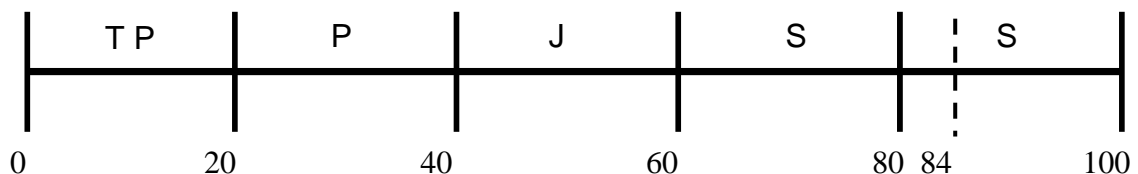
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai hasil target, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 11 karyawan (27%), yang menjawab sering terdapat 26 karyawan (65%), menjawab jarang terdapat 3 karyawan (8%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{5 \times 40} \times 100\% = 84$$



Tabel 4.27. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja yang dilakukan karyawan secara tim sudah berkoordinasi dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	9	45	22
2.	Sering	4	27	108	68
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>165</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

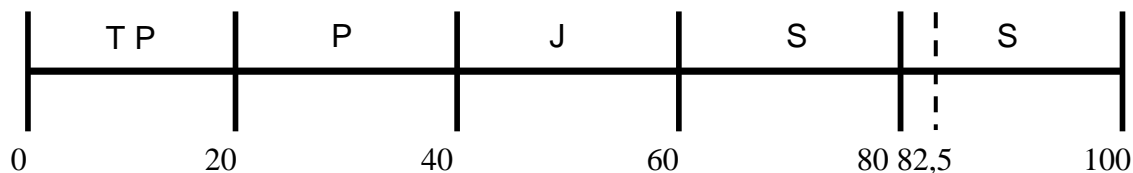


Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 9 karyawan (22%), yang menjawab sering terdapat 27 karyawan (68%), menjawab jarang terdapat 4 karyawan (10%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5$$



Tabel 4.28. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan atasan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	8	40	20
2.	Sering	4	28	112	70
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

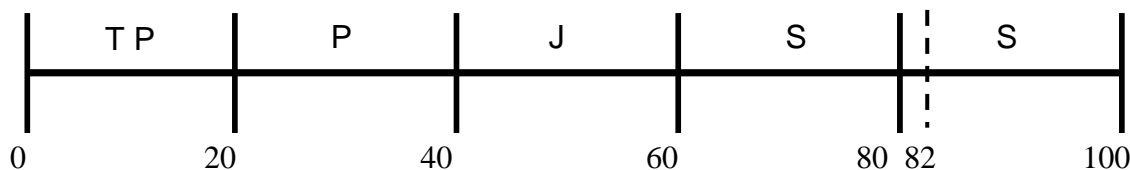
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan harapan dan keinginan atasan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 8 karyawan (20%), yang menjawab sering terdapat 28 karyawan (70%), menjawab jarang terdapat 4 karyawan (10%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak setuju.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82$$



### 3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.29. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan yang diselesaikan sudah tepat waktu”

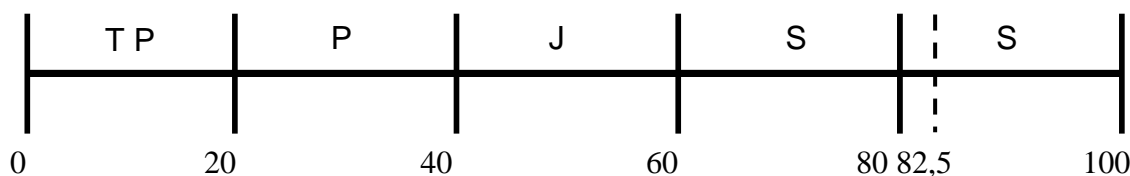
No.	Keterangan	Skor	Jumlah karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	17
2.	Sering	4	31	124	78
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>165</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 7 karyawan (17%), yang menjawab sering terdapat 31 karyawan (78%), menjawab jarang terdapat 2 karyawan (5%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\% \\
 &= \frac{165}{5 \times 40} \times 100\% = 82,5
 \end{aligned}$$



Tabel 4.30. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik dan tepat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	17
2.	Sering	4	29	116	73
3.	Jarang	3	4	12	10
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>163</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

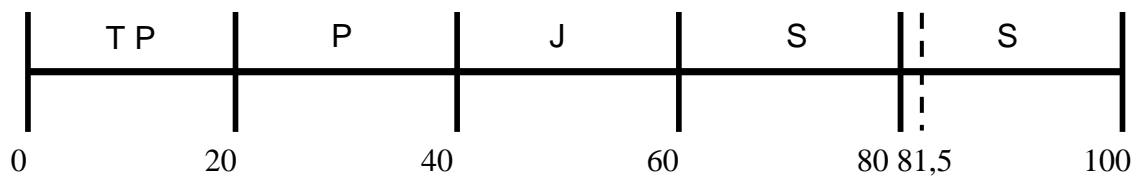
Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari

hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 7 karyawan (17%), yang menjawab sering terdapat 29 karyawan (73%), menjawab jarang terdapat 4 karyawan (10%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{163}{5 \times 40} \times 100\% = 81,5$$



Tabel 4.31. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan prosedur perusahaan ”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	10	50	25
2.	Sering	4	28	112	70
3.	Jarang	3	2	6	5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

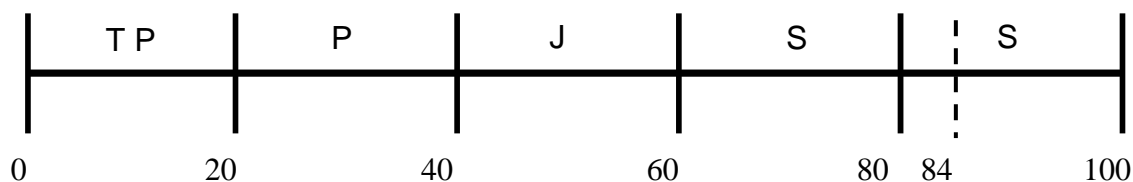
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 10 karyawan (25%), yang menjawab sering terdapat 28 karyawan (70%), menjawab jarang terdapat 2 karyawan (5%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{168}{5 \times 40} \times 100\% = 84$$



Tabel 4.32. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil dari kerja karyawan sudah sesuai dengan pelaksanaan peraturan perusahaan  
yang diterapkan pada absensi”

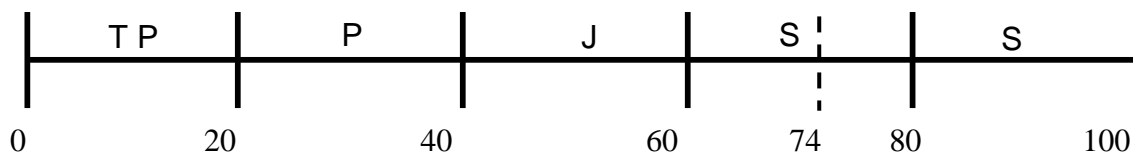
No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	17
2.	Sering	4	14	56	35
3.	Jarang	3	19	57	48
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan bekerja sesuai pelaksanaan peraturan perusahaan yang diterapkan pada karyawan dalam absensi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 7 karyawan (17%), yang menjawab sering terdapat 14 karyawan (35%), menjawab jarang terdapat 19 karyawan (48%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 40} \times 100\% = 74
 \end{aligned}$$



Tabel 4.33. Tanggapan Manajer Mengenai  
“Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan terselesaikan  
secara efektif dan efisien”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Karyawan	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	7	35	17
2.	Sering	4	30	120	75
3.	Jarang	3	3	9	8
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
<b>Total</b>			<b>40</b>	<b>164</b>	<b>100</b>

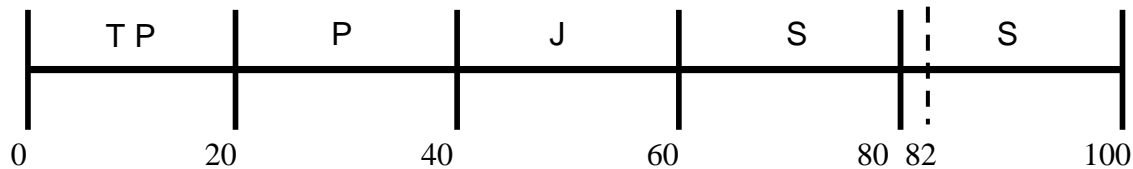
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan tanggapan manajer perusahaan mengenai karyawan pada penyelesaian pekerjaan yang terselesaikan, hal tersebut dapat dilihat dari hasil manajer yang menjawab selalu terdapat 7 karyawan (17%), yang menjawab sering terdapat 30 karyawan (75%), menjawab jarang terdapat 3 karyawan (8%), dan yang menjawab pernah terdapat 0 karyawan (0%). Tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Tanggapan total manajer :

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban Manajer}}{\text{Skor tertinggi karyawan} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$= \frac{164}{5 \times 40} \times 100\% = 82$$



Tabel 4.34. Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Manajer terhadap Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Manajer	Rata – rata Per Indikator
1.	<i>Kualitas :</i> 1. Hasil kerja karyawan sesuai dengan SOP yang diterapkan perusahaan 2. Hasil karyawan memiliki keterampilan yang baik dan teliti 3. Hasil karyawan sesuai dengan bidanya masing - masing yang ada di perusahaan 4. Hasil kerja karyawan tersebut sudah dilakukan dengan tepat dan cekatan dalam bekerja	159 164 167 163	79,5% 82% 83,5% 81,5%	81,6%
2.	<i>Kuantitas :</i> 5. Hasil dari kecepatan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sudah baik tepat 6. Hasil kerja karyawan tersebut sudah mencapai target 7. Hasil kerja sama karyawan sudah berkoordinasi dengan baik 8. Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh karyawan sudah sesuai dengan harapan dan keinginan atasan	157 168 165 164	78,5% 84% 82,5% 82%	81,7%
3.	<i>Ketepatan Waktu :</i> 9. Hasil kerja karyawan yang diselesaikan karyawan sudah tepat waktu 10. Hasil kerja karyawan sudah terlaksana dengan baik dan tepat 11. Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan prosedur pada perusahaan 12. Hasil dari kerja karyawan sudah sesuai dengan pelaksanaan peraturan perusahaan yang diterapkan pada absensi 13. Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan terselesaikan secara efektif dan efisien	165 163 168 148 164	82,5% 81,5% 84% 74% 82%	80,8%
<i>Rata – rata total tanggapan Manajer</i>		81,3%		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil rata-rata mengenai variabel kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata – rata tanggapan manajer dari masing-masing indikator, nilai indikator, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator “Kuantitas” yaitu sebesar 81,7% sedangkan indikator “Kualitas” yaitu sebesar 81,6% dan untuk nilai rata – rata terendah terdapat pada indikator “Ketepatan waktu” yaitu sebesar 80,8%.

Berdasarkan dengan hal tersebut maka diketahui hasil rata-rata keseluruhan jawaban manajer atas pernyataan pada instrumen variabel Kinerja karyawan yaitu 81,3%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (68% - 88%) sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri baik.

### 4.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri

#### 4.3.3.1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 40 orang.

Untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri, dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Dibawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 4.35. Hasil Korelasi Rank Spearman Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.771**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	40	40
	Kinerja	Correlation Coefficient	.771**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	40	40

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

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 25 di atas, dapat diketahui nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,771. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri.

Tabel 4.37 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Nilai r	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,771	Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, diolah 2021

#### 4.3.3.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= (0,771)^2 \times 100\% \\
 &= 0,5944 \times 100\% \\
 &= 59,44\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,5944 atau 59,44%. Hal ini menunjukkan bahwa 59,44% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepuasan kerja. Sedangkan 40,56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan Kinerja karyawan.

#### 4.3.3.3. Uji Hipotesis

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

1.  $H_0 : \rho \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.  $H_a : \rho > 0$ , berarti ada hubungan positif antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.

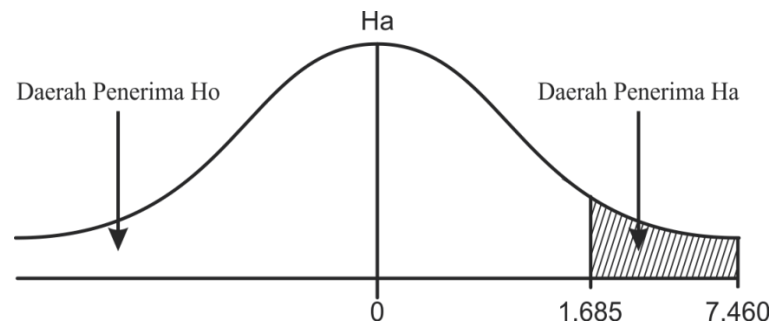
Untuk menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$  menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :

2. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.
3. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   
Artinya ada hubungan yang nyata dan positif antara Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan.

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,771 \sqrt{40 - 2}}{1 - 0,771^2} \\
 &= \frac{0,771 \sqrt{38}}{1 - 0,5944} \\
 &= \frac{0,771 \sqrt{38}}{0,4056} \\
 &= \frac{4,756}{0,637} \\
 &= 7,460
 \end{aligned}$$

- a. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $40 - 2 = 38$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} 1,685$



Gambar 4.6 Kurva Uji T

b. Hasil Kurva Uji T

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.460 > 1.685$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan di bab - bab sebelumnya mengenai Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan menarik beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

#### **5.1. Simpulan**

1. Berdasarkan hasil pengolahan diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan kerja pada CV Mita Azahra Mandiri, dimana rata-rata tersebut berada pada tanggapan responden. Nilai tanggapan responden tertinggi ada pada indikator 'Pekerjaan itu sendiri' yaitu sebesar 89,5% dan tanggapan responden yang terendah berada pada indikator 'Kondisi kerja' yaitu sebesar 82,5%.
2. Berdasarkan hasil pengolahan diketahui rata-rata tanggapan Manajer mengenai variabel Kinerja karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri, dimana rata-rata tersebut berada pada tanggapan Manajer. Nilai tanggapan Manajer tertinggi ada pada indikator 'Kuantitas' yaitu sebesar 81,7% dan tanggapan Manajer yang terendah berada pada indikator 'Ketepatan waktu' yaitu sebesar 80,8%.
3. Berdasarkan hasil pengolahan diketahui koefisien korelasi pada rank spearman yaitu sebesar 0.771 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hasil pengolahan determinasi yaitu sebesar 59,44% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan uji hipotesis atau uji t yaitu sebesar  $t_{hitung} 7.460 > t_{tabel} 1.685$  atau  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Dari hasil diatas disimpulkan maka terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Mita Azahra Mandiri.

#### **5.2. Saran**

1. Berdasarkan kesimpulan mengenai tanggapan responden pada kepuasan kerja, maka saran yang dapat diberikan penulis yaitu perusahaan harus menanamkan Kepuasan dalam Kinerja yang berlaku dengan lebih baik lagi, langkah yang dapat dilakukan adalah memberikan semangat berupa motivasi kerja, kompensasi karyawan dan lingkungan kerja kepada karyawan di dalam bekerja agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi.
2. Berdasarkan kesimpulan mengenai kinerja karyawan maka penulis dapat memberikan saran yaitu terdapat kelemahan pada indikator waktu, dimana indikator ketepatan waktu pada CV Mita Azahra Mandiri ini menunjukkan karyawan dituntut bekerja sesuai waktunya dan lebih cepat serta karyawan dapat bekerja secara efektif, untuk meningkatkan indikator ketepatan waktu menjadi lebih baik yaitu perlu dilakukan disiplin kepada setiap karyawan baik disiplin secara korektif (contohnya seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang

melanggar aturan) atau preventif (mendidikasikan karyawan terhadap hal-hal yang perlu dipatuhi).

3. Saran untuk penelitian selanjutnya yang terdapat pada variabel lainnya yang terdapat di CV Mita Azahra Mandiri sebesar 40,56% variabel yang belum diteliti pada kinerja karyawannya dan memiliki hubungan pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management* Alfabeta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama. Bumi Aksara.
- Chen, S., & Liu, P. (2018) *Effect of internal marketing, organizational commitment*,
- Edy, Sutrisno . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Daya Manusia*. Yogyakarta: Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Indonesia. Bandung, Indonesia. (Diakses pada tanggal 16 Juli 2019). Jakarta: PT. Rineka Cipta. *job involvement And Job Satisfaction On Work Performance: A Study Of*
- Masram, dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta. Pustaka Pelajar.
- Republik Indonesia. 2020. Undang – Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja, Pasal 90B. Sekretariat Negara. Jakarta. *Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Riduwan, dan Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rozarie, C.R.D., & Indonesia, J. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti . (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: terhadap Perilaku Organisasi. Jurnal Manajemen. Universitas Komputer
- The Elderly Care Institutions In Taiwan*. *Marketing Review*,9(3), 227-302. untuk Meningkatkan kompetensi, Kinerja , dan Produktivitas Kerja. (cetakan kesatu).
- Wibowo . (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persa.
- Wulantika, Lita dan Basri, Irmayanti Chaerul . (2018). *Kepuasan dan Loyalitas Kerja*

## Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian



**CV.MITA AZ-ZAHRA MANDIRI**  
Jl. Pelajar Pejuang 45 No. 119 Area Piset Square LT. 1-FF-018 BANDUNG  
Telp : 022-7323026, Fax : 022 – 7323026  
G – mail : gateparking34@gmail.com

---

No : 004/MAM-GP/SKM/I/2021  
Hal : Surat Keterangan Riset

### **SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mia Resmiati S.Ip  
Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Putri Akriyanti  
NIM : 021115008  
Alamat : Perum Bharata Pura Blok III / 9 Rt04 / Rw 04 Kel. Kedung Badak Kec.  
Tanah Sareal, Kota Bogor 16164

Adalah benar telah melakukan riset pada CV. Mita Azahra Mandiri - Gate Parking terhitung sejak 3 Oktober 2020 sampai dengan 12 Februari 2021, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



**Mia Resmiati, S.Ip**  
Direktur

## KUISIONER PENELITIAN

## Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV Mita Azahra Mandiri ( Gate Parking )

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi data kuisioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya

## Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist*(  $\checkmark$  ) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu yang paling tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
3. Usia : (1) 19-25 Tahun (2) 26-32 Tahun  
(3) 33-39 Tahun (4) > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : (1) SMP (2) SMA  
(3) D3 (4) S1
5. Lama Bekerja : (1) <1 Tahun (2) 1-3 Tahun  
(3) 4-6 Tahun (4) > 7 Tahun



## 1. KEPUASAN KERJA

### A. PEKERJAAN ITU SENDIRI

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan saat ini menarik dan menantang.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya pilih sesuai dengan keahlian dan minat.					
3.	Saya merasa adanya kesempatan yang sama dalam menerima tanggung jawab.					

### B. KONDISI KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pekerjaan.					
2.	Saya merasa alat – alat parkir sudah modern dan canggih.					
3.	Saya merasa perusahaan menyediakan perlengkapan safety untuk setiap karyawan.					

### C. GAJI / UPAH

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa gaji/upah yang diterima saat ini cukup memadai dalam memenuhi kebutuhan dasar.					
2.	Saya merasa sistem imbalan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menerapkan UMK melainkan sistem MKG yang digunakan perusahaan.					
3.	Saya berkeyakinan mendapatkan penghargaan apabila berprestasi.					

### D. KEPRIBADIAN

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saat ini dilakukan sesuai dengan kepribadian yang saya miliki.					
2.	Saya merasa keterampilan yang saya miliki memberi adil besar dalam penyelesaian pekerjaan.					
3.	Saya puas karena ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat saya.					

### E. REKAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa adanya sikap saling membantu antar rekan kerja.					
2.	Saya mengevaluasi adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja.					
3.	Saya merasa rekan kerja selalu memberikan dukungan dan nasihat terkait dengan pekerjaan.					





## 2. KINERJA KARYAWAN

\*Kuesioner ini diisi oleh Manajer CV Mita Azahra Mandiri

### Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist*( √ ) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu yang paling tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah :

S : Selalu

S : Sering

J : Jarang

P : Pernah

TP : Tidak Pernah

### A. KUALITAS

No.	Pernyataan	S	S	J	P	TP
1.	Hasil karyawan sesuai dengan SOP standar perusahaan yang diterapkan.					
2.	Hasil karyawan memiliki keterampilan yang baik dan teliti.					
3.	Hasil karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.					
4.	Hasil karyawan ini bekerja cekatan dan tepat.					

### B. KUANTITAS

No.	Pernyataan	S	S	J	P	TP
1.	Hasil dari kecepatan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik.					
2.	Hasil kerja karyawan yang mencapai target.					
3.	Hasil dari karyawan yang mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik.					
4.	Hasil karyawan sesuai dengan harapan dan keinginan atasan.					



### C. KETEPATAN WAKTU

No.	Pernyataan	S	S	J	P	TP
1.	Hasil dari pekerja yang diselesaikan dengan tepat waktu					
2.	Hasil dari pekerjaan karyawan terlaksana dengan baik					
3.	Hasil dari pekerjaan karyawan yang diberikan tepat waktu sesuai dengan prosedur					
4.	Hasil dari kerja sesuai pelaksanaan peraturan perusahaan yang diterapkan pada tingkat Absensi					
5.	Hasil dari penyelesaian pekerjaan oleh para karyawan terselesaikan secara Efektif dan Efisien					



### Lampiran 3 Uji Validitas X

#### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total	
X1	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.508**	.574**	.578**	.435**	.591**	.696**	.244	.578**	.584**	.682**	.578**	.600**	.393*	.578**	.761**	
			.001	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.129	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.508**	1	.268	.379*	.525**	.269	.696**	.507**	.262	.328*	.309	.262	.275	.232	.495**	.571**	
		.001		.095	.016	.001	.093	.000	.001	.102	.039	.052	.102	.086	.151	.001	.000	
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.574**	.268	1	.673**	.417**	.760**	.524**	.350*	.414**	.554**	.642**	.544**	.560**	.480**	.544**	.736**	
		.000	.095		.000	.007	.000	.001	.027	.008	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.578**	.379*	.673**	1	.628**	.753**	.673**	.599**	.577**	.856**	.848**	.718**	.773**	.634**	.577**	.900**	
		.000	.016	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.435**	.525**	.417**	.628**	1	.489**	.417**	.619**	.227	.571**	.425**	.361*	.392*	.201	.494**	.639**	
		.005	.001	.007	.000		.001	.007	.000	.000	.159	.000	.006	.022	.012	.215	.001	.000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.591**	.269	.760**	.753**	.489**	1	.552**	.230	.300	.651**	.622**	.527**	.556**	.465**	.413**	.727**	
		.000	.093	.000	.000	.001		.000	.153	.060	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.008	.000
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40



X 13	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed ) N	.60 0**	.27 5	.56 0**	.77 3**	.39 2*	.55 6**	.56 0**	.34 7*	.77 3**	.75 6**	.91 2**	.77 3**	1	.68 3**	.61 7**	.83 0**
		.00 0	.08 6	.00 0	.00 0	.01 2	.00 0	.00 0	.02 8	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X 14	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed ) N	.39 3*	.23 2	.48 0**	.63 4**	.20 1	.46 5**	.59 5**	.28 9	.63 4**	.61 6**	.74 9**	.75 9**	.68 3**	1	.51 0**	.72 1**
		.01 2	.15 1	.00 2	.00 0	.21 5	.00 2	.00 0	.07 1	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0		.00 1	.00 0
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X 15	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed ) N	.57 8**	.49 5**	.54 4**	.57 7**	.49 4**	.41 3**	.67 3**	.46 3**	.71 8**	.53 9**	.68 1**	.57 7**	.61 7**	.51 0**	1	.78 0**
		.00 0	.00 1	.00 0	.00 0	.00 1	.00 8	.00 0	.00 3	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 1		.00 0
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
To tal	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed ) N	.76 1**	.57 1**	.73 6**	.90 0**	.63 9**	.72 7**	.81 3**	.59 2**	.74 4**	.85 2**	.90 6**	.80 4**	.83 0**	.72 1**	.78 0**	1
		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	
		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4 Uji Validitas Y

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Total
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 40	.434** .005 40	.424** .006 40	.467** .002 40	.311 .050 40	.516** .001 40	.242 .132 40	.434** .005 40	.196 .225 40	.035 .832 40	.564** .000 40	.324* .041 40	.385* .014 40	.666** .000 40
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434** .005 40	1 40	.181 .263 40	.242 .133 40	.385* .014 40	.350* .027 40	.459** .003 40	.397* .011 40	.355* .025 40	.331* .037 40	.473** .002 40	.323* .042 40	.436** .005 40	.660** .000 40
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.424** .006 40	.181 .263 40	1 40	.514** .001 40	.192 .235 40	.716** .000 40	.238 .140 40	.408** .009 40	.378* .016 40	.122 .455 40	.463** .003 40	.315* .047 40	.282 .077 40	.660** .000 40
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.467** .002 40	.242 .133 40	.514** .001 40	1 40	.392* .012 40	.554** .000 40	.227 .158 40	.420** .007 40	.382* .015 40	.072 .659 40	.416** .008 40	.187 .249 40	.364* .021 40	.642** .000 40
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.311 .050 40	.385* .014 40	.192 .235 40	.392* .012 40	1 40	.311 .050 40	.032 .842 40	.206 .203 40	.250 .120 40	-.165 .310 40	.340* .032 40	.006 .969 40	.226 .161 40	.417** .007 40
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.516** .001 40	.350* .027 40	.716** .000 40	.554** .000 40	.311 .050 40	1 40	.404** .010 40	.517** .001 40	.491** .001 40	.121 .457 40	.564** .000 40	.324* .041 40	.293 .066 40	.767** .000 40
Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.242 .132 40	.459** .003 40	.238 .140 40	.227 .158 40	.032 .842 40	.404** .010 40	1 40	.292 .067 40	.135 .406 40	.401* .010 40	.264 .099 40	.390* .013 40	.688** .000 40	.597** .000 40



	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434** .005 40	.397* .011 40	.408** .009 40	.420** .007 40	.206 .203 40	.517** .001 40	.292 .067 40	1  40	.355* .025 40	.420** .007 40	.382* .015 40	.385* .014 40	.246 .125 40	.681** .000 40
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.196 .225 40	.355* .025 40	.378* .016 40	.382* .015 40	.250 .120 40	.491** .001 40	.135 .406 40	.355* .025 40	1  40	.171 .291 40	.321* .043 40	.183 .260 40	.056 .733 40	.515** .001 40
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.035 .832 40	.331* .037 40	.122 .455 40	.072 .659 40	-.165 .310 40	.121 .457 40	.401* .010 40	.420** .007 40	.171 .291 40	1  40	.227 .159 40	.315* .047 40	.265 .098 40	.412** .008 40
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.564** .000 40	.473** .002 40	.463** .003 40	.416** .008 40	.340* .032 40	.564** .000 40	.264 .099 40	.382* .015 40	.321* .043 40	.227 .159 40	1  40	.485** .002 40	.520** .001 40	.749** .000 40
Y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.324* .041 40	.323* .042 40	.315* .047 40	.187 .249 40	.006 .969 40	.324* .041 40	.390* .013 40	.385* .014 40	.183 .260 40	.315* .047 40	.485** .002 40	1  40	.423** .007 40	.613** .000 40
Y13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.385* .014 40	.436** .005 40	.282 .077 40	.364* .021 40	.226 .161 40	.293 .066 40	.688** .000 40	.246 .125 40	.056 .733 40	.265 .098 40	.520** .001 40	.423** .007 40	1  40	.644** .000 40
Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.666** .000 40	.660** .000 40	.660** .000 40	.642** .000 40	.417** .007 40	.767** .000 40	.597** .000 40	.681** .000 40	.515** .001 40	.412** .008 40	.749** .000 40	.613** .000 40	.644** .000 40	1  40

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel  
X

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	Skor Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	67
11	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	71
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	55
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	61
36	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	64
37	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	63
38	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
39	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	66
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

## Lampiran 6 Variabel Y

## Variabel Y

[illegible]