



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT SWANISH BOGA INDUSTRIA**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Sarah Nur Lova
021114451

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Swanish Boga
Industria

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, S.E., M.M.)

**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Swanish Boga
Industria**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Selasa, Tanggal: 22 / Mei / 2018

Sarah Nur Lova

021114451

Menyetujui,
Ketua Sidang



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

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Yetty Husnul Hayati, S.E., M.M)

ABSTRAK

Sarah Nur Lova, NPM 0211 14 451. “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Swanish Boga Industria”. Dibawah bimbingan Rajab Tampubolon dan Yetty Husnul Hayati. Tahun 2018.

Latar belakang dalam penelitian ini adalah rendahnya Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Swanish Boga Industria yang menyebabkan terjadi penurunan penilaian berdasarkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Swanish Boga Industria, juga untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Swanish Boga Industria. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Swanish Boga Industri.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ini dilakukan di PT. Swanish Boga Industria yang beralamatkan di Jl. Padurenan No 35, Gn. Sindur Bogor Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*, dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode observasi, dan kuisioner yang disebar kepada 36orang responden. Kemudian, metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Swanish Boga Industria. Dimana, hasil dari analisis koefisien korelasi Product Moment adalah sebesar 0,551. Kemudian, hasil koefisien determinasi sebesar 30,36% menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,36%, sedangkan sisanya sebesar 69,64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,850 > 1,690)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria. Selain itu, berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis diperoleh hubungan fungsional antara kepuasan kerjadengan kinerja karyawan dengan fungsi korelasi $Y = 13,615 + 0,845X$ artinya apabila variabel kepuasan kerja diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,615. Kemudian, nilai koefisien 0,845 artinya setiap terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,845 satuan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, dan tak lupa pula shalawat serta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW. Atas kehendak Allah SWT pulalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Swanish Boga Industria”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapkan proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

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

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sabar membimbing penulis.
4. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE., MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis.
5. Seluruh staf pengajar Ekonomi Manajemen, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan selama perkuliahan
6. Ibu Melly yang telah mengizinkan, membantu, dan memberi masukan yang berarti bagi penulis untuk meneliti di PT. Swanish Boga Industria.
7. Bapak Agustinus beserta karyawan-karyawan PT. Swanish Boga Industria yang telah berperan serta dalam penelitian ini.
8. Mbak Dita, Kak Milam, dan Mba Minar yang telah banyak membantu saya selama di PT. Swanish Boga Industria
9. Kedua Orang tua, Bapak Shihab Suhabah dan Ibu Yuyu Sri Rahayu yang telah memberikan do'a, dukungan moral dan material.
10. Adik-adikku serta keluarga besar yang selalu memberi dukungan dan doa dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Para sahabat, Hana, Silvani, Resvi, Skhaifa, Digita, Nadia, Desi, Della, Iffa, Dhea, Miaul, Sakiyah, Endah, Arsinah, Iil, Janah, Fitri, Ima, Robiah, yang tidak bosan menyemangati penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Serta keluarga besar kelas K Manajemen yang telah menemani sampai saat ini.

12. Keluarga besar KSR PMI Unit Universitas Pakuan yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman selama berorganisasi.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberi dukungan secara langsung maupun tidak langsung.

Akhir kata penulis berharap Allah SWT berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat dan berguna bagi semua pihak yang membacanya

Bogor, 2018

Sarah Nur Lova

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Fungsi MSDM	9
2.1.4. Strategi Sumber Daya Manusia	12
2.2. Kepuasan Kerja	13
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	14
2.2.3. Teori-teori kepuasan kerja	16
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Definisi Kinerja	18
2.3.2. Penilaian kinerja	19
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.3.5. Indikator Kinerja.....	22
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran	24
2.5. Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian	25

2.5.1. Konstelasi Penelitian	25
2.5.2. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.4. Operasional Variabel	28
3.5. Metode Penarikan Sampel	30
3.6. Metode Pengumpulan Data	30
3.6.1. Uji Validitas	31
3.6.2. Uji Reabilitas	33
3.7. Metode Analisis Data	37
3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment	37
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi	38
3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	38
3.7.4. Hubungan Fungsional	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Sejarah Singkat PT. Swanish Boga Industria.....	40
4.2. Visi dan Misi PT. Swanish Boga Industria	40
4.3. Struktur Organisasi.....	41
4.4. Profil Responden	42
4.5. Analisis Data	45
4.5.1. Kepuasan Kerja Pada PT. Swanish Boga Industria	45
4.5.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Swanish Boga Industria	57
4.5.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Swanish Boga Industria	72
4.6. Pembahasan	74
4.7. Interpretasi Hasil Penelitian	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Swanish Boga Industria Bulan Januari-Desember 2016	2
Tabel 2	Data Turnover Karyawan Pada PT. Swanish Boga Industria Tahun 2014-2016.....	3
Tabel 3	Daftar Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Periode 2014-2016 Periode 2014-2016.....	4
Tabel 4	Daftar Grade Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Periode 2014-2016	5
Tabel 5	Operasional Variabel Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 6	Skala Likert.....	31
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	33
Tabel 9	Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach	34
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	35
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 12	Interval Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	38
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	42
Tabel 14	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 15	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 16	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 17	Tanggapan Responden Mengenai Merasa Senang dengan Pekerjaan yang diberikan oleh atasan	45
Tabel 18	Tanggapan Responden Mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan	46
Tabel 19	Tanggapan Responden Mengenai Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman	47
Tabel 20	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan	47
Tabel 21	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja	48
Tabel 22	Tanggapan Responden Mengenai Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan	49
Tabel 23	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	50
Tabel 24	Tanggapan Responden Mengenai Datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja.....	50
Tabel 25	Tanggapan Responden Mengenai Merasa puas dengan gaji yang diterima.....	51

Tabel 26	Tanggapan Responden Mengenai mendapatkan upah yang baik dan adil	52
Tabel 27	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik	52
Tabel 28	Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik	53
Tabel 29	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki kerja sama yang baik dengan atasan maupun rekan kerja	54
Tabel 30	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan ditempat kerja baik	54
Tabel 31	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberi fasilitas yang baik	55
Tabel 32	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	56
Tabel 33	Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	58
Tabel 34	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan	58
Tabel 35	Tanggapan Responden Mengenai standar kerja yang dilakukan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan	59
Tabel 36	Tanggapan Responden Mengenai bekerja lebih giat untuk meningkatkan target perusahaan	60
Tabel 37	Tanggapan Responden Mengenai bersedia bekerja melampaui batas normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai	61
Tabel 38	Tanggapan Responden Mengenai Mampu melaksanakan tugas hingga selesai	61
Tabel 39	Tanggapan Responden Mengenai Hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	62
Tabel 40	Tanggapan Responden Mengenai karyawan mendapatkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	63
Tabel 41	Tanggapan Responden Mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	64
Tabel 42	Tanggapan Responden Mengenai mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan	64
Tabel 43	Tanggapan Responden Mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten	65
Tabel 44	Tanggapan Responden Mengenai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain	66
Tabel 45	Tanggapan Responden Mengenai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain	66
Tabel 46	Tanggapan Responden Mengenai berusaha menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya	67
Tabel 47	Tanggapan Responden Mengenai mampu bekerja secara tim	68
Tabel 48	Tanggapan Responden Mengenai tidak menunda-nunda pekerjaan	69

Tabel 49	Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 50	Analisis Koefisien Korelasi Product Moment	72
Tabel 51	Hubungan Fungsional Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Swanish Boga Industria Januari-Desember 2016	3
Gambar 2 Grafik Daftar Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Tahun 2014-2016	4
Gambar 3 Konstelasi Penelitian	25
Gambar 4 Kurva Pengujian Hipotesis	39
Gambar 5 Struktur Organisasi PT. Swanish Boga Industria.....	41
Gambar 6 Diagram Jenis Responden	42
Gambar 7 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 8 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Gambar 9 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Gambar 10 Histogram Kepuasan Kerja	57
Gambar 11 Histogram Kinerja Karyawan.....	71
Gambar 12 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Riset di PT. Swanish Boga Industria

Lampiran 2: Kuesioner Uji Validitas Kepuasan Kerja

Lampiran 3: Kuesioner Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran 4 : Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Kuesioner Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan kemajuan dunia industri telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan memiliki perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan tentu memiliki cita-cita yang harus dicapai, didalam pencapaiannya perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada dana yang besar, teknologi, atau alat yang digunakan melainkan tergantung dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Karna sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada diperusahaan tersebut.

Seperti yang kita ketahui organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis&Jackson, 2002). Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karna itu, kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan kepuasan kerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan tersebut, hal ini dikarnakan seseorang bekerja tentu mengharapkan kepuasan kerja dalam bekerja sehari-hari. Menurut Robbins (2003:91) “istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) “yaitu sebagai berikut kepuasan kerja: 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), 2)

Perbedaan (*Discrepancies*), 3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*), 4) Keadilan (*Equity*), dan 5) Komponen genetic (*Genetic components*).

Menurut Afri Erismann(2015:198) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya. Sesuatu penilaian yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja penempatan,perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

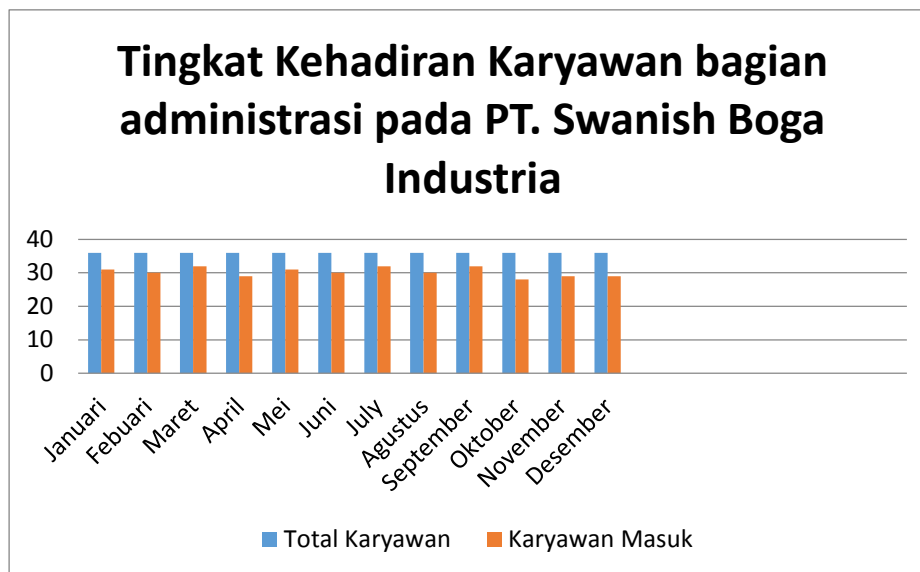
PT. Swanish Boga Industria adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan mempunyai karyawan pada bagian administrasi sebanyak 36 orang karyawan, Dalam perusahaan ini adanya harapan tentang kehadiran karyawan yang baik namun masih ada karyawan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut, sehingga mengakibatkan disiplin yang kurang baik seperti tidak bekerja tanpa keterangan, menggunakan jam kerja nya untuk mengobrol, datang terlambat, izin keluar kantor yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Berikut data kehadiran karyawan bagian administrasi PT. Swanish Boga Industria tahun 2016.

Tabel 1

Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Administrasi pada
PT. Swanish Boga Industria Bulan Januari-Desember 2016

Bulan	Total karyawan	Karyawan	Karyawan tidak masuk			Karyawan tidak hadir	Terlambat
		hadir	Sakit	Izin	Alpa		
January	36	31	2	-	3	5	2
Febuari	36	30	2	4	-	6	2
Maret	36	32	-	3	1	4	1
April	36	29	3	2	2	7	4
Mei	36	31	2	3	-	5	2
Juni	36	30	2	3	1	6	4
July	36	32	1	-	3	4	8
Agustus	36	30	1	1	4	6	3
September	36	32	1	2	1	4	8
Oktober	36	28	2	3	3	8	1
November	36	29	3	4	-	7	3
Desember	36	29	2	1	4	7	2
Jumlah	-	363	21	26	22	70	40

Sumber : PT. Swanish Boga Industria



Gambar 1.

Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Swanish Boga Industria Januari-Desember 2016

Dapat dilihat dari tabel dan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir Januari-Desember 2016 adalah 19,2% dan karyawan yang terlambat adalah 11%. Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. Swanish Boga Industria. Hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Absensi dalam bekerja, baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini juga akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Tabel 2

Data Turnover Karyawan Pada PT. Swanish Boga Industria Bagian Administrasi Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah Karyawan
2014	13	17	45
2015	10	14	41
2016	7	12	36

Sumber: Data Base Manager HRD PT.Swanish Boga Industria

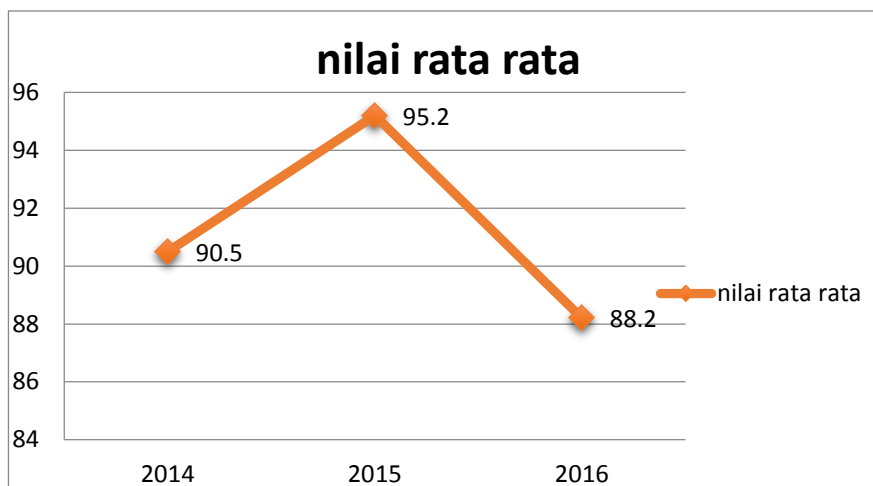
Dari data *turnover* yang terdapat pada tabel 2 dapat dilihat bahwa fluktuasi tingkat *turnover* karyawan pada PT. Swanish Boga Industria mengakibatkan karyawan yang tersisa berjumlah 36 orang, sedangkan pada tahun 2015 tercatat karyawan bagian administrasi sebanyak 45 orang. Tingginya tingkat fluktuasi

karyawan ini mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Swanish Boga Industria.

Tabel 3
Data Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Periode 2014-2016
Periode 2014-2016

No	Faktor Penilaian	2014	2015	2016
1	Kuantitas	96	96	95
2	Kualitas	94	96	90
3	Efektivitas	93	97	92
4	Keterampilan	91	94	90
5	Kehadiran	80	93	82
6	Kemandirian	90	95	84
7	Tanggung Jawab	90	96	85
	Rata-rata / Tahun	90.5	95.2	88.2
	Rata-rata dalam 3 Tahun	91,3		

sumber: PT. Swanish Boga Industria



sumber: PT. Swanish Boga Industria

Gambar 2
Grafik Daftar Kinerja Karyawan Bagian Administrasi
Tahun 2014-2016

Adapun peringkat (grade) yang diterapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan khususnya bagian administrasi yaitu:

Tabel 4

Daftar Grade Kinerja Karyawan Bagian Administrasi

Periode 2014-2016

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

sumber: PT. Swanish Boga Industria

Dilihat dari tabel dan grafik dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2014 baik karena total keseluruhan penilaian dari karyawan mencapai angka 90,5 dan pada tahun 2015 penilaian kinerja karyawan sangat baik karna adanya peningkatan menjadi 95,2 tetapi pada tahun 2016 penilaian kinerja karyawan menjadi 88,2 sedangkan perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya berada dinilai 95 keatas (sangat baik).

Penurunan tersebut terjadi karena banyaknya karyawan yang absen tiap bulannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa banyaknya karyawan yang absen dapat mempengaruhi kepada elemen-elemen yang lainnya.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan dengan tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Berdasarkan data yang saya terima dari perusahaan PT. Swanish Boga Industria bahwa saya perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai adanya penyebab penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016. berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka penelitian ini mengambil judul **"HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SWANISH BOGA INDUSTRIA"**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria yang menurun terlihat dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dan tingkat *turnover* yang fluktuatif, serta penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016. Dalam hal ini setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki

kepuasan kerja sehingga perusahaan dituntut mampu memberikan kepuasan kepada karyawannya sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya tetapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melakukan upaya tersebut. Seperti halnya karyawan kurang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawannya menurun.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT.Swanish Boga Industria ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Swanish Boga Industria ?
3. Seberapa erat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Swanish Boga Industria ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis kesenjangan (*gap*) yang terjadi antara fakta dengan teori mengenai kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT.Swanish Boga Industria
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT.Swanish Boga Industria
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT.Swanish Boga Industria

1.4. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan Teoritik, yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu
2. Kegunaan Praktis, yaitu untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan yang optimal.

Adapun definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2014;13)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Handoko (2012 : 6)

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai

Mangkunegara (2011;2)

Pendapat lain yang dikemukakan menurut Michael Amstrong (2007 : 3)
“Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization’s most valued assets”.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, pemikiran, dan dorongan karya yang

dapat dikelola dengan efektif dan pengelolaan serta pendayagunaan setiap individu (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2010:7) menyatakan bahwa 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 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. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan mereka 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.

Sementara itu, menurut Schuler *et al.* dalam Edy Sutrisno (2010:8), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edy Sutrisno (2010:9) agar mencapai manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling

sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

1. perencanaan
perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan oeganisasi akan membantu terwujudnya tujuan.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moralpegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihanyang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang,
6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip

kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

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

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

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

Menurut Manulang (2008:6), mengemukakan bahwa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi manajerial diantaranya :

1. Fungsi manajerial, meliputi

a. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan, serta untuk menentukan program kepegawaian adapun program kepegawaian adalah pengendalian, pengembangan, kedisiplinan, pengorganisasian.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menempatkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, itegrasi dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*)

pengarahan adalah kegiatan dari fungsi manajemen untuk mengarahkan para karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan ataupun para manajer dengan maksud agar para karyawan atau bawahannya mengerjakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan atau mengawasi para karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana pengendalian karyawan meliputi : kedisiplinan, kehadiran, kerja sama, pelaksanaan kerja, perilaku dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

Disamping fungsi-fungsi manajerial, Manajemen SumberDaya Manusia memiliki fungsi operasional diantaranya yaitu :

- a. Fungsi pengadaan adalah proses kegiatan penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan
- b. Fungsi pengembangan adalah kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan moral karyawan.
- c. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan.
- d. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan melalui hubungan serikat dengan manajemen.
- e. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.
- f. Pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan dimana dia bekerja. Pemutusan ini bisa disebabkan oleh beberapa hal diantaranya:
 - 1) Keinginan karyawan itu sendiri
 - 2) Keinginan perusahaan
 - 3) Pensiun
 - 4) Meninggal dunia

Sumber referensi : www.anneaahira.com/artikel-umum/manajemen-sdm.htm Sedangkan menurut Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala (2009:13-14), dalam melaksanakan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajerial dan fungsi operasional seperti fungsi manajemen umum.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), penentuan mengenai program tenaga kerja,
- b. Pengorganisasian (*organizing*), merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik lainnya.
- c. Pengarahan (*directing*), pengarahan yang berfungsi *staffing* dan *leading*
- d. Pengendalian (*controlling*), mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Dari teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangat berpengaruh dalam aktifitas perusahaan/organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri untuk mengelola karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.4. Strategi Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2010:12), strategi sumber daya manusia berkaitan dengan visi, misi, strategi perusahaan, SBU (*Strategy Bussiness Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memperhatikan dan mempertimbangkan visi, misi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Strategi sumber daya manusia mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting untuk meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan strategi sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang tercermin pada kegiatan-kegiatan SDM, seperti pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan harus sejalan dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan. Sebab itu, *network structure* dan budaya perusahaan yang mengacu pada inovasi, kreativitas, dan belajar berkesinambungan (*continuous learning*) merupakan pilihan yang tepat bagi perusahaan-perusahaan yang ingin *survive* dan berkembang.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karna manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri, penelitian mengenai

kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

(Sutrisno 2011:73)

Berikut pendapat para ahli mengenai arti kepuasan kerja:

McShane & Von Glinow (2010:108) mengemukakan bahwa *“job satisfaction a person’s evaluation of his or her job and work context.”*

Davis & Newstrom (2008:105) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut : *“Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employee view their work job satisfaction is an effective attitude, a feeling of relative like or dislike toward something.”*

Menurut Suwatno dalam Suparno Eko Widodo (2015:169) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifacated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

“Menurut Siagian (2006:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.”

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Locke dalam Luthans (2006:243) memberikan definisi dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, dan evaluative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “ keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berdasarkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dinilai penting.

Locke menyimpulkan dari batasan tersebut bahwa ada dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapaidalam melakukan pekerjaan. Yaitu nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan dasar. Munandar (2006:350)

Mengenai definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman. Pada intinya kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap

seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalamandalam pekerjaan serta harapannya. Ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian harapannya terpenuhi membentuk sikap positif bagi pekerjaannya, begitu juga sebaliknya ketika tingkat kepuasan rendah dan pencapaian harapan tidak maksimal dalam pekerjaannya menimbulkan sikap negatif bagi 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 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.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam As'ad (2008;77) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Lijan (2016:308) adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnyaabserta kebanggan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.
8. Aspek social dalam pekerjaan.merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai atasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyaannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu besar gaji atau upah yang diperoleh, aspek social dan komunikasi dengan adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dan atasan, fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, dan kondisi kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

2.2.3. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Mila badriyah (2015:229), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha kerja keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Pada kondisi tantangan sedang ,kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja
2. Ganjaran yang pantas
Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan.

3. **Kondisi kerja yang mendukung**
Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya . oleh karena itu, temperature, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.
4. **Rekan kerja yang mendukung**
Karyawan yang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi akan kebutuhan interaksi social. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.
5. **Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan**
Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. **Menyenangi Pekerjaannya**
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karna ia bisa mengerjakannya dengan baik
2. **Mencintai Pekerjaannya**
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya
3. **Moral Kerja**
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan buku mutu yang ditetapkan
4. **Kedisiplinan**
Kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban

5. Prestasi Kerja

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

Menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervise

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervise yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan pada karyawan

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antara rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi pekerjaan

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan

Menurut T. Hani Handoko (2012:196) indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Prestasi Kerja
2. Turn Over
3. Absensi
4. Lama Kerja

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientied yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Pengertian kinerja menurut Elizabeth Houldsworth & Dilum Jirasinghe (2007 :18) *“performance is not only a matter of results or outputs but also behavior and process”*

Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai atau diperoleh oleh seseorang karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan tolak ukur yang dilakukan untuk menilai hasil kerja karyawan. Penilaian kerja juga diharapkan bisa obyektif, transparan dan juga bisa dipertanggungjawabkan, serta bisa memotivasi para karyawan agar hasil kerja karyawan yang dicapai bisa lebih baik lagi.

Menurut Hasibuan (2007 : 97) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Sedangkan menurut Ma’ruf Abdullah (2014 : 201) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara formatif dan sumatif :

- a) Penilaian formatif, adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya.
- b) Penilaian sumatif, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi menilai kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2012:119) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
4. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi kenaikan jabatan.
 - c. Training dan latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier, dan keputusan perencanaan seleksi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik,
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2012:121) adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar
Untuk memungkinkan melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi
Penyesuaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lain.
4. Keputusan penempatan
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, pemindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
5. Pelatihan dan pengembangan
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidakakuratan informasi
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif
12. Mengatasi tantangan eksternal
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM
Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006 :260), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tuga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

6. Komitmen kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Dessler (2008:35) ada empat indikator dalam penilaian kinerja diantaranya:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume, keluaran, dan kontribusi
3. Kerjasama yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan, dan perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja adalah :

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

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan penulis terdapat unsur kesamaan dengan peneliti sebelumnya, tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan secara singkat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh.

1. Astri Indah Puji Lestari (2012) dalam skripsinya yang berjudul : “Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan Tetap (Non Managerial) PT Asuransi Jiwa Recapital” menyatakan bahwa “Berdasarkan penelitian hasil korelasi

spearman diketahui bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki kekuatan hubungan yang sedang menandakan bahwa selain kepuasan kerja masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan kemampuan karyawan itu sendiri. Serta hubungan yang positif menandakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan”.

2. Indra Akhirul Nur Amsia (2014) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Mulyosari Surabaya” menyatakan bahwa “Berdasarkan penelitian hasil regresi uji simultan memperoleh hasil F hitung sebesar 116,87 dengan signifikan 0,000 karena tingkat signifikan lebih rendah 0,05 maka dapat dikatakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi parsial uji koefisien t memperoleh hasil bahwa variabel psikolog (x1) memiliki signifikansi 2,010”.
3. Nur Ocktaviana (2011) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta” menyatakan bahwa “Berdasarkan penelitian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,365, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,325, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,519.
4. Maryam Nurul Aini(2015) dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Sampoerna printpack, Cakung Jakarta Timur” menyatakan bahwa “Hasil uji sperman dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,850, maka hubungannya sangat kuat. Dari hasil analisis uji sperman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karna nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,000 sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak H_a diterima”.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

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

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja yang baik. “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kepuasan serta waktu. Hasibuan (2008:94)

Adapun indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Rivai (2011:860) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan
2. Supervise
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan
6. Rekan kerja
7. Kondisi kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1989:180-181), kinerja yang tinggi memberikan kontribusi untuk kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang lebih baik biasanya mengarah kepada penghargaan yang lebih tinggi berupa ekonomi, sosial, dan psikologi. Jika penghargaan dianggap adil dan merata, kepuasan berkembang karena karyawan merasa bahwa mereka menerima penghargaan dalam proporsi kinerja mereka. Di sisi lain jika penghargaan tidak cukup, ketidakpuasan cenderung muncul. Dalam kedua kasus tersebut, kepuasan seseorang mengarah kepada komitmen yang lebih besar atau lebih kecil, yang kemudian mempengaruhi efek usaha dan akhirnya berdampak pada kinerja lagi.

Menurut Robbins (2006:260), ada lima kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja, yaitu :

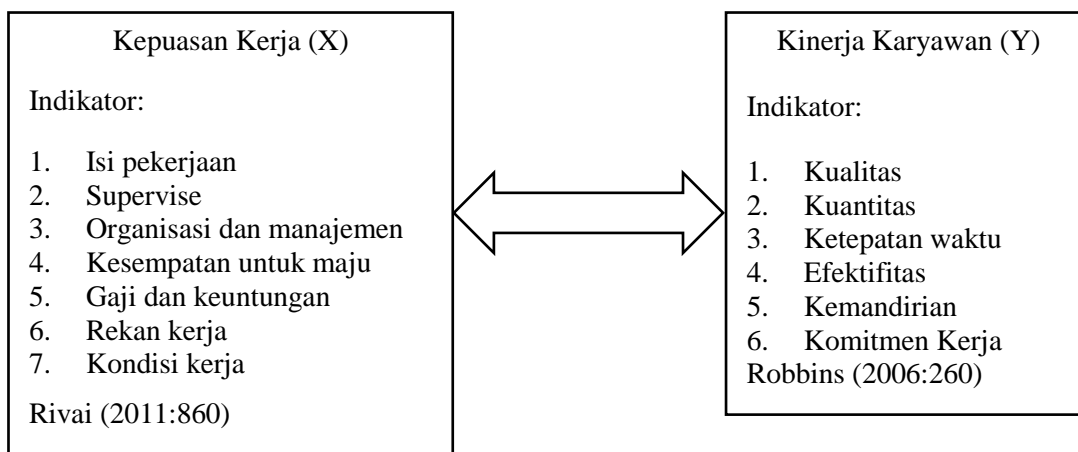
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Dalam hal ini menekankan pada hubungan dari kepuasan kerja dengan kinerja yang dihasilkannya. Mengingat penyebab kepuasan kerja tidak hanya berasal dari penghargaan yang sifatnya lebih kepada finansial. Kondisi pekerjaan, lingkungan, kesempatan karir, dll juga menjadi unsur yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang.

2.5. Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.5.1. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran maka konstelasi penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3
Konstelasi Penelitian

2.5.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independen (variabel X) yaitu kepuasan kerja dengan variabel dependen (variabel Y) yaitu kinerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini adalah:

- Diduga terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Kemudian dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Independen) dengan indikator isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja, kondisi kerja. Sedangkan untuk kinerja (Dependen) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah unit analisis berupa individual yang merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan bagian administrasi berjumlah 36 orang yang ada pada PT. Swanish Boga Industria.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Swanish Boga Industria yang beralamat di Jl. Pedurenan No.35, Padurenan, Gn. Sindur, Bogor, Jawa Barat.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang diperoleh melalui kuesioner dari masing-masing karyawan bagian administrasi pada PT. Swanish Boga Industria, juga dengan menggunakan sumber data sekunder yaitu data diperoleh dari penyedia data pada PT. Swanish Boga Industria

3.4. Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel independent

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam makalah seminar ini yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja.

2. Variabel dependen

Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam makalah seminar ini yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan. Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 5
Operasional Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi / Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (x)	Isi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati Pekerjaan sesuai dengan kemampuan 	Ordinal
	Supervise	<ul style="list-style-type: none"> Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman Memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan 	Ordinal
	Organisasi dan manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan 	Ordinal
	Kesempatan untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja 	Ordinal
	Gaji dan keuntungan	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas dengan gaji yang diterima Sistem upah yang baik dan adil 	Ordinal
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Hubungan dengan sesama karyawan terjalin dengan baik Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik Hubungan kerjasama baik 	Ordinal
	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja baik Perusahaan memberikan fasilitas yang baik 	Ordinal

Kinerja karyawan (y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Keterampilan • Standar Kerja 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan kerja • Target penjualan • Aktivitas yang dikerjakan 	Ordinal
	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu • Datang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan • Waktu yang diberikan sesuai dengan prosedur 	Ordinal
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan • Pelaksanaan peraturan 	Ordinal
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan • Komitmen kerja dengan perusahaan 	Ordinal
	Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan • Dapat bekerja dengan tim • Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT. Swanish Boga Industria yang berjumlah 36 orang. Mengingat jumlah populasi tidak begitu besar, maka seluruh anggota populasi yang berjumlah 36 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) penelitian ini disebut juga dengan studi populasi atau studi sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk membahas masalah dalam makalah ini maka digunakan dua metode pengumpulan data yaitu :

1. Metode penelitian kepustakaan

Penelitian digunakan untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini mencakup studi dokumentasi atau literature, mencari data dengan mempelajari buku, catatan, jurnal dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Metode penelitian lapangan

a) Observasi

Metode ini adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden . Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan rentang lima point (1-5). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata, diantaranya :

Tabel 6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sugiyono, 2014:168-169)

Total dari pertanyaan setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

STS	TS	R	S	SS	
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif
20% - 40%	Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negative
40% - 60%	Ragu-Ragu/ kadang-kadang/ netral
60% - 80%	Setuju/ sering/ positif
80% - 100%	Setuju/ selalu/ sangat positif

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid / sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment Pearson*:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- N = Jumlah responden
 r_{xy} = korelasi antara variabel X dan Y
 X = skor kepuasan
 Y = skor kinerja

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 23 pada tabel *correlations*. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df = a - 2$, sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner:

1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 7
 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	No soal	r hitung	r tabel	Keterangan	kesimpulan
Isi Pekerjaan	1	0,621	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,610	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Supervise	3	0,720	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	4	0,774	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Organisasi dan Manajemen	5	0,695	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,539	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kesempatan Untuk Maju	7	0,569	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,686	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Gaji dan Keuntungan	9	0,663	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	10	0,766	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Rekan Kerja	11	0,614	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	12	0,727	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	13	0,615	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kondisi Kerja	14	0,655	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,513	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan data Output SPSS 23

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	No soal	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
Kuantitas	1	0,455	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	2	0,556	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	3	0,486	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kualitas	4	0,641	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	5	0,403	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	6	0,553	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Ketepatan Waktu	7	0,673	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	8	0,416	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	9	0,687	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Efektivitas	10	0,556	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	11	0,533	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Kemandirian	12	0,623	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	13	0,590	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Komitmen Kerja	14	0,504	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	15	0,699	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	16	0,515	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan data Output SPSS 23

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable

akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. (Suharsimi Arikunto, 2013:221)

Kuesioner dikatakan reliable jika dapat memberikan hasil relatif pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = nilai reliabilitas

k = nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

s_i^2 = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 9
Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

No.	Interval	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang <i>Reliable</i>
2.	$0,6 < \alpha > 0,8$	Cukup <i>Reliable</i>
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat <i>Reliable</i>

Menguji reliabilitas pada instrumen variabel Kepuasan Kerja (X) maupun pada variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dianalisis melalui perhitungan dengan menggunakan software SPSS 23. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka nilai Alpha Cronbach untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	48.33	39.816	.553	.895
x2	48.20	41.269	.561	.895
x3	48.40	38.938	.666	.890
x4	48.70	38.424	.728	.888
x5	48.43	38.116	.623	.892
x6	48.47	39.844	.445	.900
x7	48.33	40.299	.494	.897
x8	48.57	39.151	.625	.892
x9	48.23	38.461	.586	.894
x10	48.40	38.524	.718	.888
x11	48.17	40.833	.559	.895
x12	48.37	38.447	.669	.890
x13	48.33	40.644	.558	.895
x14	48.23	39.564	.592	.893
x15	48.50	40.397	.422	.900

Sumber: Output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.903	15

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output reliabilitas statistic diatas dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,900 yang berarti reliabilitas item pernyataan variabel kepuasan kerja sangat baik/sangat reliable.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	56.93	24.409	.398	.840
y2	56.93	21.926	.429	.841
y3	57.13	22.878	.368	.843
y4	57.60	21.283	.533	.833
y5	56.70	23.941	.308	.844
y6	57.00	22.828	.461	.836
y7	57.23	22.323	.604	.829
y8	56.57	24.254	.342	.842
y9	57.37	22.240	.621	.828
y10	56.77	23.357	.484	.835
y11	56.93	24.133	.482	.838
y12	57.10	22.783	.552	.832
y13	56.93	23.099	.519	.834
y14	57.07	23.237	.411	.839
y15	57.03	21.826	.628	.826
y16	56.70	23.321	.429	.838

Sumber: Output SPSS 23

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.853	16

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data output reliabilitas statistic diatas dapat diketahui bahwa Cronbach Alpha untuk keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,845 yang berarti reliabilitas item pernyataan variabel kinerja karyawan sangat baik/sangat reliable.

3.7. Metode Analisis Data

Dalam analisis ini penulis menggunakan metode analisis korelasi Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Hubungan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Masing-masing data X dan Y diberi rangking sesuai dengan skor yang didapat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung pada variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameter ρ . Dalam penelitian ini digunakan korelasi sederhana yaitu dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* adalah suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat disebut koefisien korelasi.

Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan kepuasan kerja

Y = Jumlah skor total pertanyaan kinerja karyawan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

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

Tabel 12
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

(Sugiyono, 2016:184)

3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT. Swanish Boga Industria. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

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

(Riduwan, 2010:139)

Keterangan :

KD = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan uji satu arah adalah sebagai berikut :

a) Menentukan Hipotesis Statistik

- $H_0: r \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
 - $H_a: r > 0$, yaitu terdapat positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
- Kriteria hasil pengujiannya sebagai berikut
- Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima
Artinya, tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
 - Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
Artinya, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

b) Menentukan nilai t table

Nilai t table, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$
t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut

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

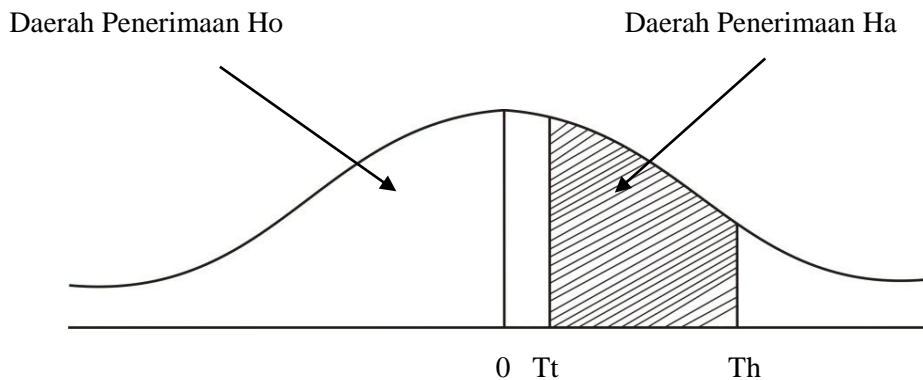
(Sugiyono, 2016:184)

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden



Gambar 4
Kurva Pengujian Hipotesis

3.7.4. Hubungan Fungsional Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi, dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = penduga variabel Y

a = konstanta

b = koefisien

x = variabel x

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Swanish Boga Industria

PT. Swanish Boga Industria adalah salah satu jenis industri yang memproduksi roti, kue dan pastry. Perusahaan ini berada dikota Bogor yang memiliki area seluas 2,2 hektar telah memiliki lebih dari 300 karyawan. Perusahaan ini awalnya adalah usaha menengah yang di dirikan pada tahun 1994 yang terletak di kawasan Puncak, Cisarua Bogor dengan nama “Swanish Bakery” kemudian berkembang dan membangun pabrik dikawasan Gunung sindur Bogor.

Produk swanish saat ini telah tersebar di sebagian besar Sumatera, Kalimantan Barat, Riau, Jawa Barat dan Jawa Tengah. Untuk produk fresh, perusahaan mendistribusikannya di Jawa Barat, Banten, dan DKI, dengan jumlah pelanggan mencapai lebih dari 2.500 outlet yang terdiri dari retail tradisional dan retail modern. Kerjasama penjualannya atau distribusinya melalui kerjasama distribusi dengan pengusaha kecil yang disebut dengan agen. Dimana masing-masing agen mempunyai pedagang 10 sampai 15 orang untuk setiap agennya, kerjasama untuk keagenan ini sudah tersebar diwilayah JABODETABEK, Banten, Bandung, hingga Jawa Barat bagian tengah dan timur.

Produk yang dihasilkan perusahaan saat ini diantaranya yaitu, roti swanish, estrella puff pastry, siesta cookies, sip cookies, samara tepung roti.

4.2. Visi dan Misi PT. Swanish Boga Industria

1. Visi

PT. Swanish Boga Industria bangga sebagai produk asli Indonesia, bahwa kami adalah salah satu produk putra bangsa Indonesia, dengan berbagai inovasi. Menciptakan produk-produk yang tidak kalah dengan produk luar negeri dengan mengutamakan citra rasa khas Indonesia yang terjamin mutunya, praktis dan sehat karena mengikuti kemajuan teknologi makanan sesuai dengan gaya hidup saat ini.

2. Misi

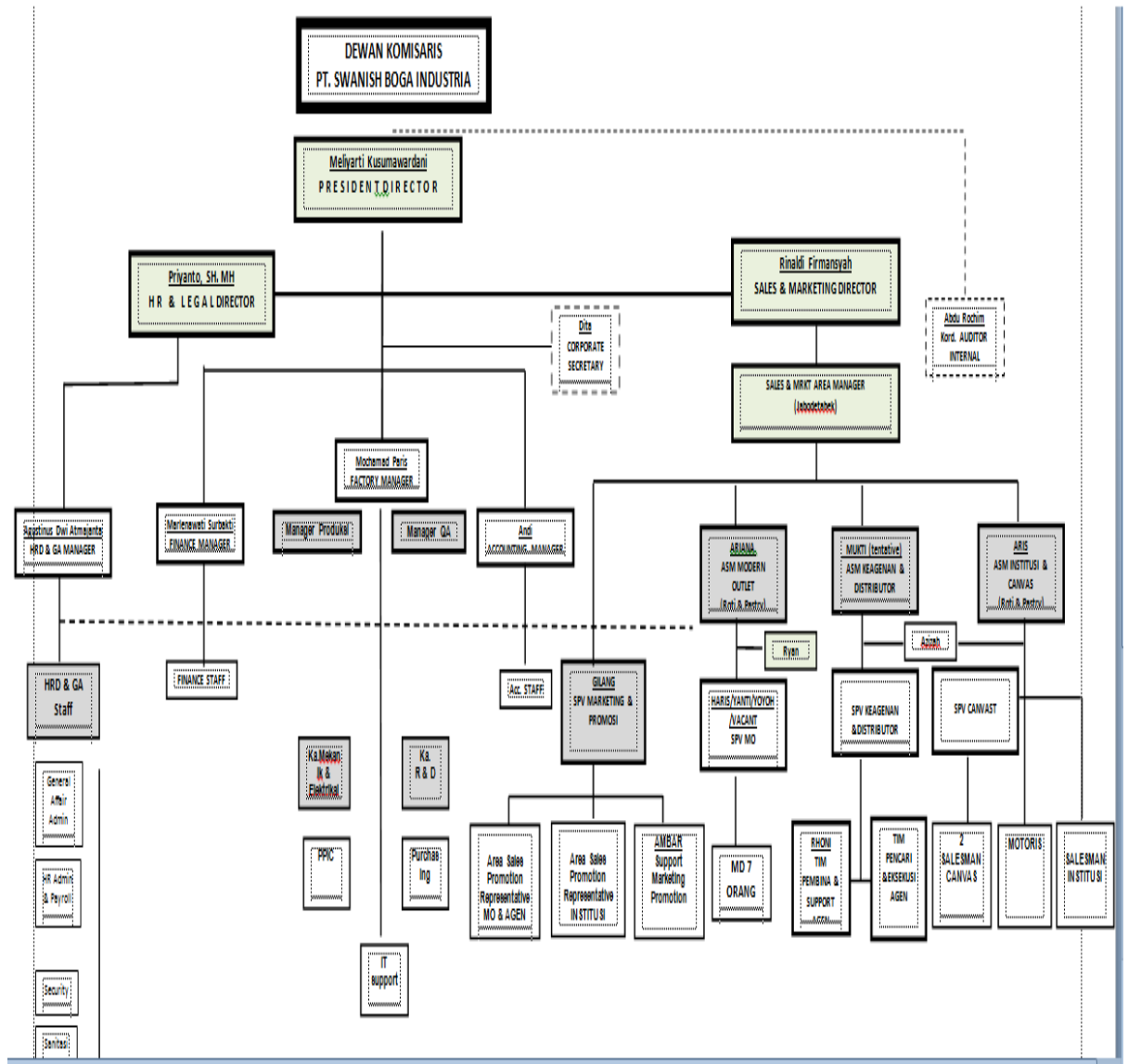
PT. Swanish Boga Industria memproduksi makanan yang mengutamakan kesehatan dan keamanan bagi konsumen dengan mematuhi peraturan Departemen Kesehatan Republik Indonesia serta berpegang teguh atas kepentingan halal dibawah pengawasan langsung Majelis Ulama Indonesia (MUI) serta selalu mengutamakan kepedulian karyawan dan lingkungan sekitarnya.

4.3. Struktur Organisasi PT. Swanish Boga Industria

Struktur organisasi pada perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan

bidang lainnya. Berikut ini merupakan Struktur Organisasi PT. Swanish Boga Industria.

Gambar 5
Struktur Organisasi PT. Swanish Boga Industria



Sumber: Data Base Manager HRD PT. Swanish Boga Industria, 2017

4.4. Profil Responden

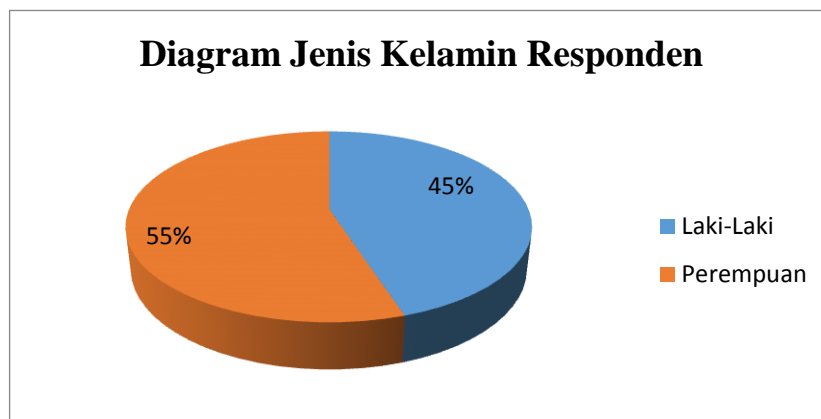
Profil responden yang diteliti oleh penulis, terbagi atas 4 kriteria yaitu kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini data profil responden yang merupakan karyawan bagian administrasi yang bekerja di PT. Swanish Boga Industria.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 13
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	16	45
Perempuan	20	55
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018



Gambar 6
Diagram Jenis Kelamin Responden

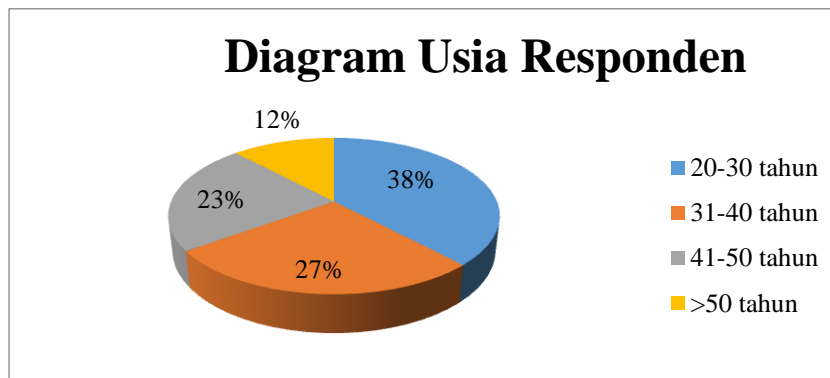
Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (45%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (55%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Swanish Boga Industria pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan. Banyaknya responden dengan berjenis kelamin perempuan dikarenakan pekerjaan pada bagian administrasi dibutuhkan kerapian dan ketelitian dalam mengolah dan menganalisis data. Meskipun karyawan yang berjenis kelamin wanita dalam hal ini cenderung memiliki sikap demikian. Namun tetap, masalah gender tidaklah menjadi persoalan dalam memandang suatu permasalahan secara obyektif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 14
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 tahun	14	38
31-40 tahun	10	27
41-50 tahun	8	23
>50 tahun	4	12
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018



Gambar 7

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun adalah sebanyak 14 orang (38%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 31-40 tahun adalah sebanyak 10 orang (27%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41-50 tahun adalah sebanyak 8 orang (23%), dan untuk responden dengan usia >50 tahun adalah sebanyak 4 orang (13%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Swanish Boga Industri pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-30 tahun.

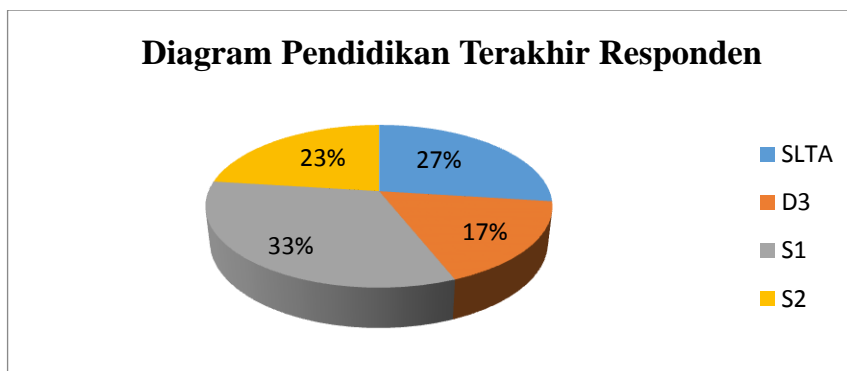
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 15

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA	10	27
D3	6	17
S1	12	33
S2	8	23
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018



Gambar 8

Diagram Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan dengan pendidikan terakhir SLTA adalah sebanyak 10 orang (27%), kemudian untuk responden dengan pendidikan terakhir D3 adalah sebanyak 6 orang (17%), sedangkan untuk responden dengan dengan pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 12 orang (33%), dan untuk responden dengan pendidikan terakhir S2 adalah sebanyak 8 orang (23%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Swanish Boga Industria pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan formal dapat dianggap cukup kompeten untuk mengungkap permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

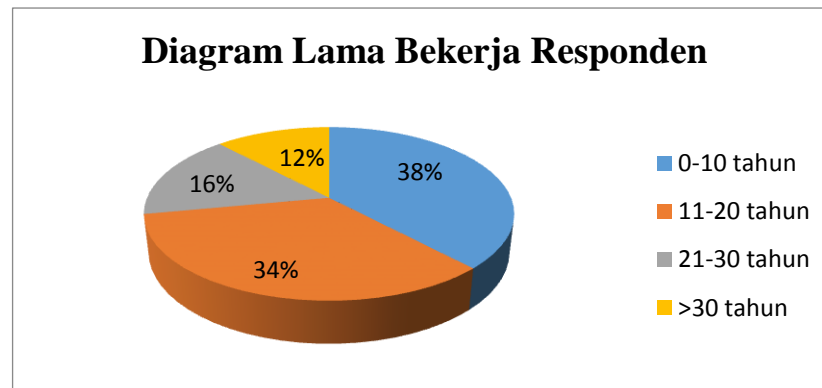
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 16

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-10 tahun	14	38
11-20 tahun	12	34
21-30 tahun	6	16
>30 tahun	4	12
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018



Gambar 9

Diagram Karakteristik Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang waktu lama bekerja 0-10 tahun adalah sebanyak 14 orang (38%), kemudian untuk responden dengan rentang waktu lama bekerja 11-20 tahun adalah sebanyak 12 orang (34%), sedangkan untuk responden dengan rentang waktu lama bekerja 21-30 tahun adalah sebanyak 6 orang (16%), dan untuk responden dengan lama bekerja >30 tahun adalah sebanyak 4 orang (12%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT. Swanish Boga Industria pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang waktu lama bekerjadari 0-10 tahun. Lama bekerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidangnya. Penggolongan usia lama bekerja ini dapat menjadi landasan agar responden pada

golongan usia lama bekerja 21-30 tahun dan > 30 tahun dapat memberikan pengalaman, wawasan serta ilmu pengetahuannya kepada karyawan yang berada di golongan usia lama bekerja 0-20 tahun agar dapat meningkatkan profesionalisme dan penguasaan lapangan.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Kepuasan Kerja pada PT. Swanish Boga Industria

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerjaterdiri dari 15 sub indikator yang berasal dari 7 indikator kepuasan kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a) Isi Pekerjaan

Tabel 17

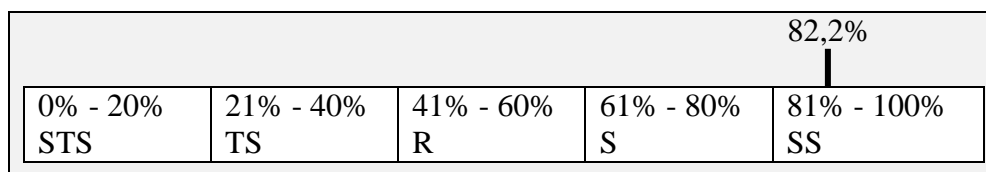
Tanggapan responden mengenai “Merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,7
Setuju	4	28	112	77,8
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	148	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{148}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 82,2\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 82,2%.

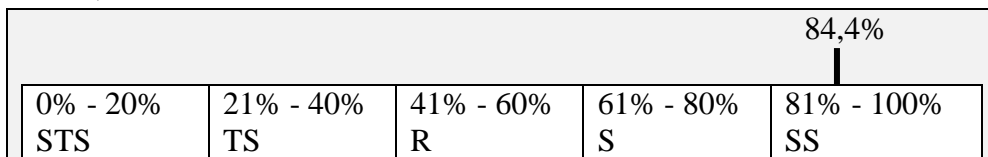
Tabel 18
Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	33,4
Setuju	4	20	80	55,5
Ragu-Ragu	3	4	12	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 84,4\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

b) Supervise

Tabel 19
Tanggapan responden mengenai “Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	22,3
Setuju	4	26	104	72,2
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	150	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{150}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,4\%$$

83,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pengalaman berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,4%.

Tabel 20

Tanggapan responden mengenai “Memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	13,8
Setuju	4	28	112	77,8
Ragu-Ragu	3	3	9	8,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	146	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{146}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,1\%$$

81,1%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan berada pada daerah setuju dengan nilai sebesar 81,1%.

c) **Organisasi dan Manajemen**

Tabel 21

Tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,7
Setuju	4	29	116	80,5
Ragu-Ragu	3	1	3	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	149	100

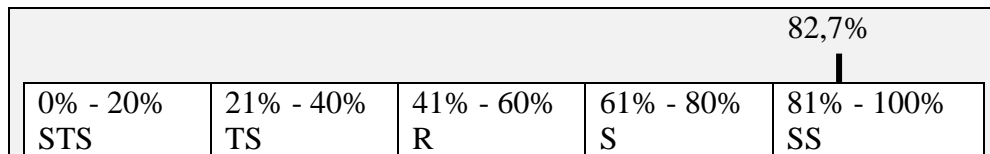
Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 82,7\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai perusahaan memberikan kenyamanan dalam bekerja berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 82,7%.

Tabel 22

Tanggapan responden mengenai “Memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	13,9
Setuju	4	31	124	86,1
Ragu-Ragu	3	0	9	8,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	149	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 82,7\%$$

82,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai memisahkan masalah pribadi dengan masalah pekerjaan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 82,7%.

d) Kesempatan Untuk Maju

Tabel 23

Tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	11,1
Setuju	4	30	120	83,4
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	146	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{146}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,1\%$$

81,1%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 81,1%.

Tabel 24

Tanggapan responden mengenai “Datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	38,9
Setuju	4	20	80	55,6
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	156	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{156}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 86,6\%$$

86,6%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 86,6%.

e) Gaji dan Keuntungan

Tabel 25

Tanggapan responden mengenai “Merasa puas dengan gaji yang diterima”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	25	100	69,5
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	151	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,8\%$$

83,8%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai merasa puas dengan gaji yang diterima berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,8%.

Tabel 26

Tanggapan responden mengenai “mendapatkan upah yang baik dan adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	19,5
Setuju	4	27	108	75
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	149	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 82,7\%$$

82,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mendapatkan upah yang baik dan adil berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 82,7%.

f) **Rekan Kerja**

Tabel 27

Tanggapan responden mengenai “Hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	26	104	72,2
Ragu-Ragu	3	1	3	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$

84,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

Tabel 28

Tanggapan responden mengenai “Komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,6
Setuju	4	23	92	63,9
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	153	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{153}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 85\%$$

85%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden komunikasi ditempat kerja berjalan dengan baik berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 85%.

Tabel 29

Tanggapan responden mengenai “Memiliki kerja sama yang baik dengan atasan maupun rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	26	104	72,2
Ragu-Ragu	3	1	3	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$

84,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai memiliki kerja sama yang baik dengan atasan maupun rekan kerja berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

g) **Kondisi Kerja**

Tabel 30
Tanggapan responden mengenai “Lingkungan ditempat kerja baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	13,9
Setuju	4	29	116	80,6
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	147	100

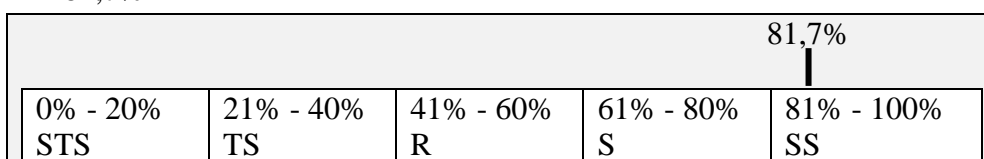
Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{147}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,7\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai lingkungan ditempat kerja baik berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 81,7%.

Tabel 31
Tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberi fasilitas yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	22,3
Setuju	4	26	104	72,2
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	150	100

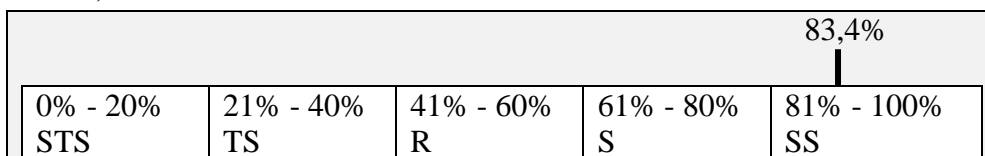
Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{150}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,4\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai perusahaan memberi fasilitas yang baik berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,4 %.

Dari hasil rata-rata responden diatas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan *software* atau aplikasi komputer SPSS versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 32
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi
Kepuasan Kerja

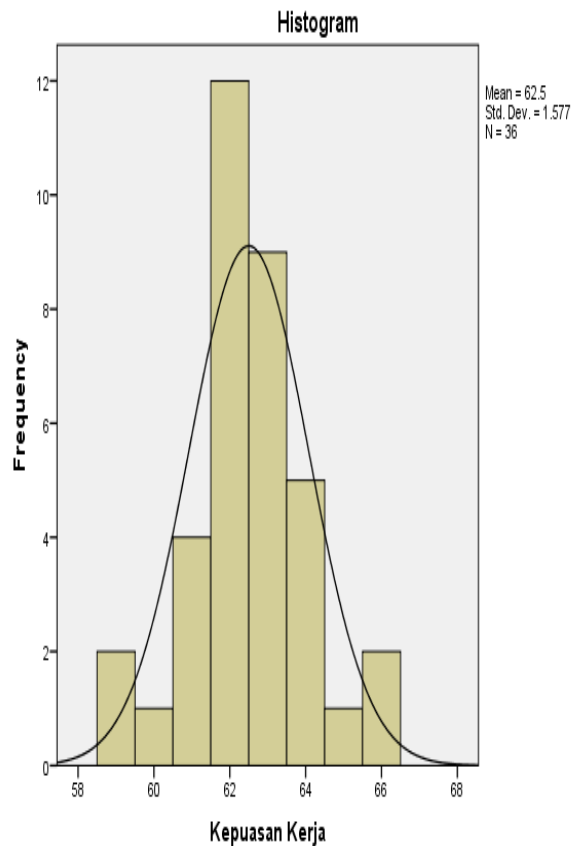
Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		62.50
Std. Error of Mean		.263
Median		62.00
Mode		62
Std. Deviation		1.577
Variance		2.486
Skewness		.023
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		.706
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		7
Minimum		59
Maximum		66
Sum		2250

Sumber: Output SPSS 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,50 dengan *range* 7 dan total skor sebesar 2250. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada pada PT. Swanish Boga Industria maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis } \chi = \frac{1 \cdot 15 + 5 \cdot (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 62,50 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik. Selanjutnya histogram variabel kepuasan kerja pada PT. Swanish Boga Industria adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 23

Gambar 10

Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa ada 36 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 59, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 66, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 62,50. Nilai 62 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 12 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kepuasan kerja cenderung berdistribusi normal.

4.5.2. Kinerja Karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerjaterdiri dari 16 sub indikator yang berasal dari 6 indikator kepuasan kerja, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a. **Kualitas**

Tabel 33

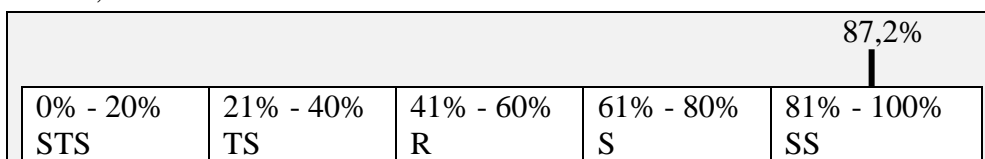
Tanggapan responden mengenai “Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	38,8
Setuju	4	21	84	58,4
Ragu-Ragu	3	1	3	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	157	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{157}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 87,2\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 87,2%.

Tabel 34

Tanggapan responden mengenai “melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	24	96	66,7
Ragu-Ragu	3	3	9	8,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	150	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{150}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,4\%$$

83,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai melakukan pekerjaan dengan cermat tanpa melakukan kesalahan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,4%.

Tabel 35

Tanggapan responden mengenai “standar kerja yang dilakukan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	19,5
Setuju	4	27	108	75
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	149	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{149}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 82,7\%$$

82,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai standar kerja yang dilakukan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 82,7%.

b. Kuantitas

Tabel 36

Tanggapan responden mengenai “bekerja lebih giat untuk meningkatkan target perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	27,8
Setuju	4	24	96	66,7
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 84,4\%
 \end{aligned}$$

84,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai bekerja lebih giat untuk meningkatkan target perusahaan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

Tabel 37

Tanggapan responden mengenai “bersedia bekerja melampaui batas normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,5
Setuju	4	21	84	58,4
Ragu-Ragu	3	4	12	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	151	100

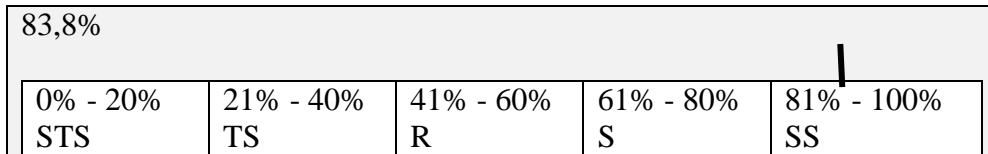
Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,8\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai bersedia bekerja melampaui batas normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,8%.

Tabel 38

Tanggapan responden mengenai “Mampu melaksanakan tugas hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,5
Setuju	4	22	88	61,1
Ragu-Ragu	3	3	9	8,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

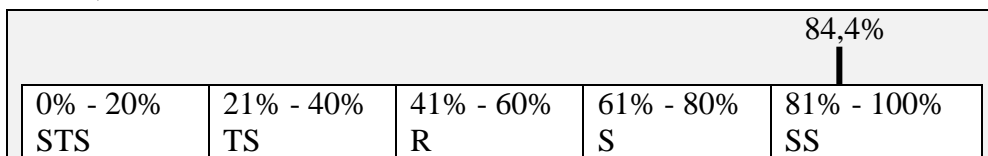
Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mampu melaksanakan tugas hingga selesai berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

c. Ketepatan Waktu

Tabel 39

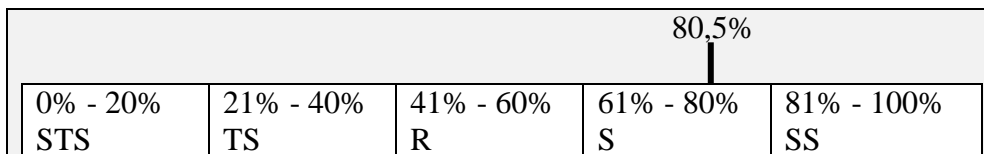
Tanggapan responden mengenai “Hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	11,1
Setuju	4	29	116	80,6
Ragu-Ragu	3	3	9	8,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	144	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{145}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 80,5\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan berada pada daerah setuju dengan nilai sebesar 80,5%.

Tabel 40

Tanggapan responden mengenai “karyawan mendapatkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	19,5
Setuju	4	24	96	66,7
Ragu-Ragu	3	5	15	13,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	146	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{146}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,1\%$$

81,1%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai karyawan mendapatkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 81,1%.

Tabel 41

Tanggapan responden mengenai “mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	30,5
Setuju	4	21	84	58,4
Ragu-Ragu	3	4	12	11,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	151	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{151}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 83,8\%$$

83,8%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 83,8%.

d. Efektivitas

Tabel 42

Tanggapan responden mengenai “mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	25
Setuju	4	26	104	72,2
Ragu-Ragu	3	1	3	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\
 &= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\% \\
 &= 84,4\%
 \end{aligned}$$

84,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mampu menjalankan tanggung jawabnya didalam perusahaan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

Tabel 43

Tanggapan responden mengenai “mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	22,3
Setuju	4	23	92	63,9
Ragu-Ragu	3	5	15	13,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	147	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{147}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,7\%$$

81,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara konsisten berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 81,7%.

e. Kemandirian

Tabel 44

Tanggapan responden mengenai “berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	2,8
Setuju	4	30	120	83,4
Ragu-Ragu	3	5	15	13,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	140	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{140}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 77,7\%$$

77,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain berada pada daerah setuju dengan nilai sebesar 77,7%.

Tabel 45
Tanggapan responden mengenai “menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	60	25
Setuju	4	25	88	69,5
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	154	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{154}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 85,5\%$$

85,5%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari karyawan lain berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 85,5%.

f. Komitmen Kerja

Tabel 46
Tanggapan responden mengenai “berusaha menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	45	22,2
Setuju	4	25	100	69,5
Ragu-Ragu	3	3	9	8,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	154	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{154}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 85,5\%$$

85,5%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai berusaha menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 85,5%.

Tabel 47

Tanggapan responden mengenai “mampu bekerja secara tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	16,7
Setuju	4	27	108	75
Ragu-Ragu	3	3	9	8,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	147	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{147}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 81,7\%$$

81,7%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai mampu bekerja secara tim berada pada daerah sangat setuju dengan nilai sebesar 81,7%.

Tabel 48
Tanggapan responden mengenai “tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	27,8
Setuju	4	24	96	66,7
Ragu-Ragu	3	2	6	5,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		36	152	100

Sumber: Pengolahan Kuisisioner, 2018

Tanggapan Total Responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{152}{5 \times 36} \times 100\%$$

$$= 84,4\%$$

84,4%				
0% - 20%	21% - 40%	41% - 60%	61% - 80%	81% - 100%
STS	TS	R	S	SS

Berdasarkan hasil perhitungan skor jawaban responden diatas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden mengenai tidak menunda-nunda pekerjaan setuju dengan nilai sebesar 84,4%.

Tabel 49
Analisa Hasil Distribusi Frekuensi
Kinerja Karyawan

Statistics

Kinerja Karyawan

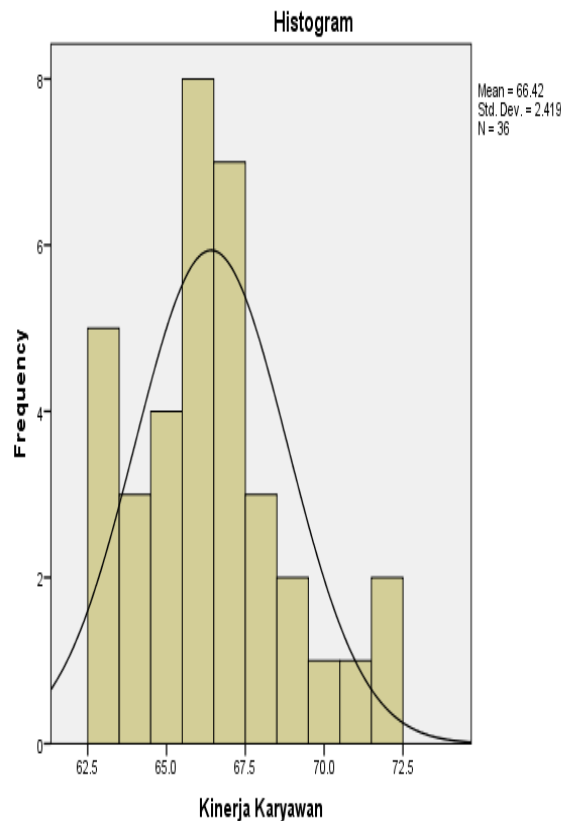
N	Valid	36
	Missing	0
Mean		66.42
Std. Error of Mean		.403
Median		66.27 ^a
Mode		66
Std. Deviation		2.419
Variance		5.850
Skewness		.608
Std. Error of Skewness		.393
Kurtosis		.152
Std. Error of Kurtosis		.768
Range		9
Minimum		63
Maximum		72
Sum		2391

Sumber: Output spss 23

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerjaberdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 62,42 dengan *range* 9 dan total skor sebesar 2391. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT. Swanish Boga Industria maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis } \chi = \frac{1 \cdot 16 + 5 \cdot (16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 62,42 dan skor rata-rata teoritis sebesar 48. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik. Selanjutnya histogram variabel kepuasan kerja pada PT. Swanish Boga Industria adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 23

Gambar 11
Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan histogram diatas, dapat dilihat bahwa ada 36 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 63, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 72, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 66,42. Nilai 66 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan

jumlah sebanyak 8 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

4.5.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *product moment* dengan menggunakan *software SPSS* versi 23. Hasil analisis korelasi *product moment* antara 2 variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 50
Analisis Koefisien Korelasi Product Moment

Correlations		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	36	36

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

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS* versi 23, dapat diketahui bahwa besarnya Product Moment adalah $r_s = 0,551$. Dengan mangacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria mempunyai hubungan yang sedang. Kemudian, nilai $r_s = 0,551 > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel keuasan kerja maka semakin besar variabel kinerja karyawan. Selain itu, hal ini berarti H_0 ditolak yang artinya keterikatan kepuasaan kerjamempunyai hubungan yang nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan product moment bahwa nilai korelasi $r_s = 0,551$. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = (0,551)^2 \times 100\%$$

$$KD = 30,36\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $(r_s)^2 = 30,36\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,36%, sedangkan sisanya 69,64% dijelaskan oleh faktor lain diluar kepuasan kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Maka hasil uji koefisien korelasi:

a. Hipotesis Statistik

$H_0: \rho \leq 0$ = Tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

$H_a: \rho > 0$ = Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $df = 36-2 = 34$, maka dapat diperoleh $t_{\text{tabel}} 1,690$.

c. Menentukan t_{hitung}

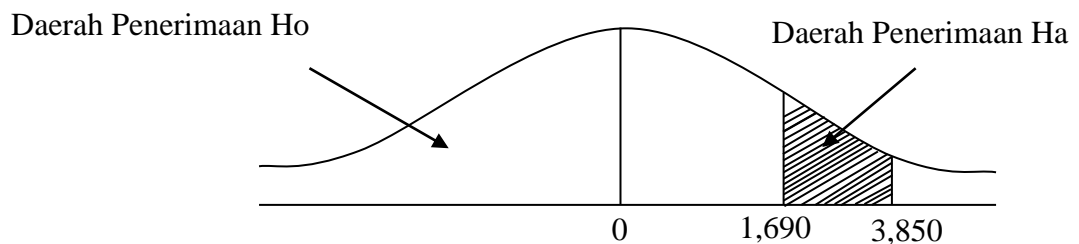
$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_h = 0,551 \frac{\sqrt{36-2}}{\sqrt{1-0,551^2}}$$

$$t_h = 0,551 \sqrt{48,823}$$

$$t_h = 3,850$$

d. Kurva



Gambar 12

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,850 > 1,690$) artinya maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria.

4. Hubungan Fungsional

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Swanish Boga Industria.

Tabel 51
Hubungan Fungsional Kepuasan Kerjadengan Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.615	13.730		.992	.328
Kepuasan Kerja	.845	.220	.551	3.847	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,551$ dan koefisien determinasi (r_s^2) dengan hasil 30,36%. Maka, hal ini mengandung arti bahwa 30,36% varians yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh varians kepuasan kerja dengan fungsi penduga $Y = 13.615 + 0,845X$.

a. Pembahasan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja PT. Swanish Boga Industria

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator kesempatan untuk maju dan berada di daerah sangat setuju dengan nilai 86,6% dengan rincian 14 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu-ragu dengan total responden 36 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel kepuasan kerjaterdapat pada indikator supervisedan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 81,1% dengan rincian 5 responden menjawab sangat setuju, 28 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu-ragu dengan total responden 36 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan belum memiliki kedekatan dengan atasan diluar pekerjaannya.

Secara keseluruhan, skor rata-rata empirik keterikatan karyawan (*employee engagement*) lebih besar daripada skor teoritis ($62,50 > 45$),

sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Swanish Boga Industria

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator kualitas dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 87,2% dengan rincian 14 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab ragu-ragu dengan total responden 36 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan menyadari pentingnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan dalam mengerjakan tugas memang sangat diperlukan di PT. Swanish boga Industria yaitu untuk menghasilkan inovasi teknologi yang dapat akan diterapkan dapat tercapai sehingga kuantitas dan kualitas produk roti bisa meningkat. diharapkan karyawan dan semua pihak yang terlibat dalam memproduksi roti, dapat memiliki daya saing dalam kompetensi global.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kemandirian dan berada pada daerah setuju dengan nilai 77,7% dengan rincian 1 responden menjawab sangat setuju, 30 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab ragu-ragu dengan total responden 36 orang. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain.

Secara keseluruhan, skor rata-rata empirik kinerja karyawan lebih besar daripada skor teoritis ($62,42 > 48$), sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerjadengan kinerja karyawan PT. Swanish Boga Industria

Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Swanish Boga Industria dengan $r_s = 0,551$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria mempunyai hubungan yang sedang. Hal ini lah yang menyebabkan mengapa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 30,36% terhadap kinerja karyawan. Karena, sejak pertama karyawan diangkat menjadi pegawai tetap, para karyawan secara langsung sudah melaksanakan tugas-tugas perusahaan dengan penuh pengabdian dan tidak melalaikan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya. Selain itu,

karyawan juga tidak bisa asal mengundurkan diri atau berpindah ketempat kerja yang menawarkan fasilitas dan gaji yang lebih baik. karena untuk bisa mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang ditentukan, karyawan tersebut akan dikenakan sanksi berupa biaya ganti rugi kepada perusahaan. Kemudian, hasil dari analisis hubungan fungsional, diperoleh fungsi penduga antara kepuasan kerjadengan kinerja karyawan yaitu $Y = 13.615 + 0,845X$. Fungsi penduga tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,845 satuan.

b. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Swanish Boga Industria dengan menggunakan responden 36 orang tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien korelasi 0,551 dan determinasi 0,3036. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar bagi kinerja karyawan PT. Swanish Boga Industria.

Dari hasil penelitian ini, dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman dalam pekerjaan serta harapannya. Ketika seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pencapaian harapannya terpenuhi membentuk sikap positif bagi pekerjaannya, begitu juga sebaliknya ketika tingkat kepuasan rendah dan pencapaian harapan tidak maksimal dalam pekerjaannya menimbulkan sikap negatif bagi pekerja tersebut. Rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat Suwatno dalam Suparno Eko Widodo (2015:169) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria

1. Diketahui secara umum bahwa kepuasan kerja pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 62,50 sementara skor teoritik sebesar 45, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kepuasan kerja atau variabel X yaitu ($62,50 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan skor nilai empirik sebesar 62,42 sementara skor teoritik sebesar 48, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja karyawan atau variabel Y yaitu ($62,42 > 48$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh $r_s = 0,551$. Artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria mempunyai hubungan yang sedang.
 - b. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $R (r_s^2) = 0,3036$ yang berarti bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,36% sedangkan sisanya 69,64% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel yaitu ($3,850 > 1,690$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria.
 - d. Hasil dari analisis hubungan fungsional, diperoleh fungsi penduga antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yaitu $Y = 13,615 + 0,845X$. Fungsi penduga tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,845 satuan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Swanish Boga Industria, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT. Swanish Boga Industria dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada kepuasan kerja agar dapat dimaksimalkan lagi, disarankan ada satu indikator yaitu indikator *supervise* atau khususnya yaitu kedekatan dengan atasan diluar pekerjaan. Berdasarkan hasil kuisisioner penelitian tersebut, Kepala bagian administrasi sebaiknya agar lebih memperhatikan bagaimana hubungan kerja dengan setiap karyawan karena hubungan kerja yang baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Kedekatan atasan diluar pekerjaan juga dapat dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pada kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan lagi, disarankan ada indikator dari hasil kuisisioner yang harus diperhatikan yaitu indikator kemandirian atau khususnya yaitu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari karyawan lain. Berdasarkan hasil kuisisioner penelitian tersebut, disarankan agar karyawan harus mampu bekerja dengan mandiri dan manajemen waktu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat pada waktunya. Karena Manajemen waktu yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja dari seorang karyawan dan nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.
3. Dengan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pihak PT. Swanish Boga Industria untuk terus meningkatkan kepuasan pada karyawannya, karena penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan kepuasan para karyawannya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis penting seperti: meningkatnya produktivitas, dan bertambahnya loyalitas karyawan. Semakin karyawan memiliki rasa kepuasan yang tinggi dengan perusahaan, maka semakin meningkat pula pertumbuhan hasil bisnis tersebut.
4. Disarankan kepada pihak Swanish untuk meningkatkan indikator kesempatan untuk maju pada kepuasan kerja dan indikator kualitas pada kinerja karyawan yang sudah baik. Selain itu, disarankan pula untuk memperbaiki indikator yang kurang baik yaitu indikator *supervise* dan indikator kemandirian.
5. Disarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan atau variabel lain pada tempat yang sama atau tempat yang lain untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael (2007), *A Handbook of Human Resource Management Practice*, London and Philadelphia : Kogan Page
- As'ad, M (2008), *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*, Yogyakarta, Liberty
- Davis, Keith and John W. Newstrom (2008), *Organizational Behavior Human Behavior at Work*, USA : McGraw Hill.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W (1989), *Human Behavior at Work*, Singapore, McGraw-Hill.
- Dessler, Gary (2008), *Human Resource Management*, Pearson.
- Edy Sutrisno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Erisman, Afri dan Eti Arini (2015), *manajemen sumber daya manusi* , Yogyakarta : deepublish
- Hani, Handoko T (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Houldsworth, Elizabeth and Dilum Jirasinghe (2007), *Managing and measuring employee Performance*, <http://www.amazon.com/> (Diakses 12 Januari 2015).
- Istijanto (2010), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kiinicki (2001), *Organizational Behavior*, Newyork, McGraw-Hill Companies,Inc.
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk), Yogyakarta, Edisi Bahasa Indonesia.

- M. Manulang (2008), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Ma'ruf Abdullah (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga* Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba empat.
- McShane and Von Glinow (2010), *Organization Behavior Emerging Knowledge an Practice for the Real Word*, New York, McGraw Hill Companies, Inc
- Mila Badriyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Munandar, A.S (2006), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Riduwan (2010), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung, ALFABETA.
- Rivai, Veithzal dan Sagala (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta, PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P (2006), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Siagian Sondang P (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins (2010), *perilaku organisasi*, Jakarta, PT. Indeks
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono (2015), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, ALFABETA.

Sugiyono (2016), *Metode Penelitian*, Bandung, ALFABETA.

Suharsimi Arikunto (2013), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

Suparno Eko Widodo (2015), *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.

Yani (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Mitra Wacana Media.



**PT SWANISH
BOGA INDUSTRIA**

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA
No. 001/HRD/VIII/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agustinus Dwi Atmajanta, S.Fil
Jabatan : Manager HRD & GA Dept
Alamat : Jl. Raya Pemuda No. 35 Desa Pedurenan Kec. Gunung Sindur Kab. Bogor 16340

Dengan ini menerangkan bahwa :

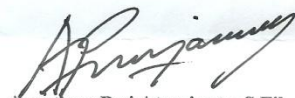
Nama : Sarah Nur Lova
NIM : 021114451
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Alamat : Jl. Pasar Citayam Rt. 002/011 Tajur Halang, Bogor

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan magang kerja di PT. SWANISH BOGA INDUSTRIA selama 1 bulan yaitu dari tanggal 17 Juli 2017 – 16 Agustus 2017. Selama kegiatan magang di PT. SWANISH BOGA INDUSTRIA, yang bersangkutan telah mempelajari tentang Management Sumber Daya Manusia dan Keorganisasian. Dan pada saat surat ini dikeluarkan yang bersangkutan telah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik

Demikian surat keterangan magang ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 18 Agustus 2017

PT. SWANISH BOGA INDUSTRIA



Agustinus Dwi Atmajanta, S.Fil.
Manager HRD & GA Dept