



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
(HELPER, CUTTING DAN FINISHING) PADA PT CITRA  
ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :  
Kadita Ardiani  
021114039

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**2018**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (HELPER, CUTTING DAN FINISHING)  
PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

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., MM., CA.)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., MM.)

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (HELPER, CUTTING DAN  
FINISHING) PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

Skripsi

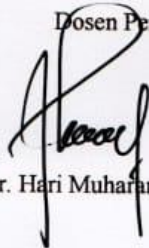
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Selasa, Tanggal : 17 / Juli / 2018

Kadita Ardiani

021114039

Menyetujui

Dosen Penilai,



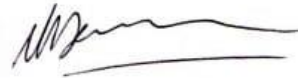
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny A. Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., MSi)

## ABSTRAK

KADITA ARDIANI, 021114039. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Helper, Cutting dan Finishing) Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor”. Dibawah bimbingan Ketua Komisi WONNY AHMAD RIDWAN dan Anggota Komisi DEWI ATIKA, Tahun 2018.

PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor merupakan perusahaan dalam negeri yang bergerak dalam bidang garmen dengan memproduksi berbagai jenis pakaian seperti *Jacket, Pants, Shorts, Outerwear, Technical Outwear, vest, dan Skirts*. PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor pada periode Juli 2016 – Juni 2017 karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk menyebabkan perputaran karyawan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi (helper, cutting dan finishing) pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dengan jumlah 29 orang bagian helper, 42 orang bagian cutting, dan 25 orang bagian finishing. metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan IPA (*Importance Performance Analysis*).

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan dengan kuesioner terhadap responden yang merupakan karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi helper ada 22 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan pada bagian produksi cutting ada 21 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pada bagian produksi finishing ada 24 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya untuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor masih kurang baik karena masih ada tanggapan responden yang kurang memuaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka pihak perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan lebih loyal dan dapat bekerja lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Helper, Cutting, Dan Finishing) Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor”. Yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan petunjuk – petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tuaku tersayang Bapak dan Ibu dan adiku tercinta, terima kasih yang telah memberikan dukungan dan doanya selama penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Adhitia Selaku Koordinator Praktik Kerja Lapangan di PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor yang telah memberikan kesempatan penulis untuk Kerja Lapangan di PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
7. Seluruh karyawan dan Staf PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor Khususnya bagian HR atas kerja samanya.
8. Sahabatku Meylinda, Febrina Tresna Fitria, Eka Rohmayati, Eriyani, Tanti, Anisah, Olif, Fitri, Astri, Mega, Ajeng, Nurfina, Indah, Alis, Novita, Uli yang mendukung dan memberikan semangat selama ini.
9. Teman-teman seperjuanganku, Dea, Asti, Yudi, Deni, Desi, Rifan, Nurul, Gita, Nadia, Izul, Ica, Dina, Erlin dan seluruh rekan-rekan yang tidak dapat penulis

sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari rekan-rekan mahasiswa dan dosen pembimbing.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca skripsi ini.

Bogor, Juli 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1 Maksud Penelitian .....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Studi Pustaka .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.1.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	12

2.1.2.3	Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	15
2.1.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2.5	Pengukuran Kepuasan Kerja .....	20
2.1.2.6	Dampak Kepuasan Kerja.....	21
2.2	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	24
2.2.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.2.2	Kerangka Pemikiran .....	25

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	28
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	28
3.2.1	Objek .....	28
3.2.2	Unit Analisis .....	28
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	28
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.7	Uji Kualitas Data .....	31
3.7.1	Uji Validitas.....	31
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.8	Metode Pengolahan / Analisis Data .....	33
3.8.1	Metode Analisis Data .....	33

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN**

4.1	Gambaran Umum PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.....	37
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor .....	37
4.1.2	Kegiatan Usaha PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor .....	37
4.1.3	Struktur Organisasi dan Tugas .....	37
4.1.4	Profil Responden .....	41



4.2 Pembahasan.....	44
4.2.1 Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper, Cutting dan Finishing.....	44
4.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Helper .....	45
4.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Cutting.....	50
4.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Finishing.....	56
4.2.5 Analisis Perbedaan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Produksi Helper, Cutting dan Finishing .....	63
 <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar Perkembangan Karyawan .....	4
Tabel 2	: Daftar Karyawan Keluar Masuk .....	5
Tabel 3	: Tingkat Absensi Karyawan .....	6
Tabel 4	: Operasional Variabel.....	29
Tabel 5	: Hasil Uji Validasi Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
Tabel 6	: Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	33
Tabel 7	: Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 8	: Tenaga kerja Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 9	: Tenaga Kerja Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel 10	: Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 11	: Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper .....	43
Tabel 12	: Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Cutting.....	43
Tabel 13	: Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Finishing.....	43
Tabel 14	: Tingkat Kepuasan Kerja Bagian Helper, Cutting dan Finishing .....	44
Tabel 15	: Interpretasi Indeks Kepuasan .....	44
Tabel 16	: Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Helper .....	48
Tabel 17	: Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Cutting .....	54
Tabel 18	: Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Finishing .....	60
Tabel 19	: Tests of Normality .....	63
Tabel 20	: Test of Homogeneity of Variances.....	63
Tabel 21	: ANOVA.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Konstelasi Penelitian .....	27
Gambar 2	: Diagram Penting dan Berpengaruh .....	34
Gambar 3	: Struktur Organisasi .....	40
Gambar 4	: Matriks Faktor-Faktor Penting dan Berpengaruh Pada Kepuasan KerjaBagian Produksi Helper .....	49
Gambar 5	: Matriks Faktor-Faktor Penting dan Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Cutting.....	55
Gamber 6	: Matriks Faktor-Faktor Penting dan Berpengaruh Pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Finishing.....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset Dari Perusahaan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Coding

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama organisasi atau perusahaan, harusnya perlu diperhatikan secara serius dan dikelola dengan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Wirawan (2009, 1) sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, untuk itu harus ada pengelolaan yang baik agar dapat tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda-beda. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong karyawannya agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan rasa puas karyawannya. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan pengelolaan karyawan yang baik diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ada dilingkungan pekerjaan. Aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor psikologis (minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan), faktor sosial (faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan maupun dengan atasan), faktor fisik (jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya). Faktor finansial (jaminan kesejahteraan karyawan meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, promosi, fasilitas yang diberikan dan sebagainya).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017, 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja atau kondisi yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor adalah perusahaan dalam negeri yang bergerak dalam bidang *garment*. Terletak di Jl. Raya Kedung Halang No. 263 Bogor. Produk yang dihasilkan perusahaan ini tidak dijual di dalam negeri, melainkan untuk di *ekspor* ke luar negeri. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini berupa berbagai jenis pakaian diantaranya: *jacket, pants, shorts, outerwear, technical outerwear, vest, dan skirts*. PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor bekerjasama dengan beberapa merek yang ada di luar negeri diantaranya: *Under Armour, Jack Wolfskin, Hugo Boss, Berghaus Polo RL, Talbots, Spyder, J.Jill, VF, Timberland, Express, GSFI, Tommy Hilfiger*. Pada bagian produksi terdapat beberapa bagian yaitu, *sewing operator, helper, cutting, finishing, quality control, mechanic mesin, IE*.

Dalam PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawannya yaitu kondisi lingkungan yang kurang kondusif. Pada lingkungan produksi, contohnya yaitu lingkungan produksi dengan jumlah karyawan perline berkisar antara 50 sampai 55 orang dan diharuskan untuk

mengejar target produksi, ada beberapa dari karyawan tidak memperdulikan lingkungan. Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan kerjanya, seperti membuang sampah potongan bahan sembarangan dan penyimpanan barang pribadi masih berantakan membuat karyawan lain terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan lainnya yang sering muncul didalam perusahaan di bagian *duck down* (memasukan bulu bebek ke dalam potongan bahan) yaitu banyak karyawan yang sering keluar dari perusahaan. Karyawan yang baru bekerja atau beberapa hari bekerja mengundurkan diri, karena banyak karyawan yang terkena penyakit seperti gatal-gatal, ISPA, penyakit mata, dan lain-lain. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja di bagian *duck down* bersentuhan langsung dengan bulu bebek, dimana tempat bekerja bagian *duck down* berdebu dan suhu udara yang panas akhirnya menyebabkan karyawan yang bekerja dibagian ini mengalami penyakit seperti gatal-gatal, ISPA, penyakit mata dan lain-lain. Untuk karyawan yang bekerja dibagian *duck down* itu sebenarnya disediakan alat pelindung diri berupa: jaket khusus, masker, dan kacamata supaya tidak bersentuhan langsung dengan bulu bebek. Tetapi disiplin karyawan yang kurang dengan tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja membuat mereka menjadi terkena penyakit seperti, gatal-gatal, ISPA, penyakit mata dan lain-lain. Hal ini yang akhirnya menyebabkan ada beberapa karyawan sering keluar dari perusahaan atau tidak bisa bertahan lama bekerja.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor. Berikut data perkembangan karyawan pada PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor.

Tabel 1.  
Perkembangan Karyawan  
PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor  
Periode Juli 2016 – Juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan
Juli	2.002
Agustus	1.966
September	1.892
Oktober	1.785
November	1.712
Desember	1.634
Januari	1.571
Februari	1.589
Maret	1.651
April	1.755
Mei	1.815
Juni	1.702

Sumber : PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor, 2017

Berdasarkan tabel 1. yang disajikan diatas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari bulan Juli meningkat dengan jumlah 2.002 orang. Pada bulan Agustus jumlah karyawan menurun dan dengan jumlah 1.966 orang. Kemudian pada bulan September jumlah karyawan menurun dengan jumlah 1.892 orang. Pada bulan Oktober jumlah karyawan menurun dengan jumlah 1.785 orang. Pada bulan November juga jumlah karyawan menurun dengan jumlah 1.712 orang. Pada bulan Desember jumlah karyawan menurun kembali dengan jumlah 1.634 orang. Pada bulan Januari jumlah karyawan menurun kembali dengan jumlah 1.571 orang. Pada bulan Februari jumlah karyawan meningkat dengan jumlah 1.589 orang. Pada bulan Maret jumlah karyawan meningkat dengan jumlah 1.651 orang. Pada bulan April jumlah karyawan meningkat kembali dengan jumlah 1.755 orang. pada bulan Mei jumlah karyawan kembali meningkat dengan jumlah 1.815 orang. Pada bulan Juni jumlah karyawan menurun kembali dengan jumlah 1.702 orang.

Hal lain yang dapat dijadikan tolak ukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan cara mengukur tingkat Labour Turn Over karyawan dalam perusahaan tersebut. berikut data jumlah karyawan yang keluar masuk pada PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor bisa terlihat pada tabel 2. berikut ini:



Tabel 2.  
Daftar karyawan keluar masuk  
PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor  
Periode Juli 2016 – Juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Bulan	Rata-Rata Jumlah Karyawan	Labor Turn Over (LTO)
		Karyawan Masuk	Karyawan Keluar			
Juli	2.023	16	37	2.002	2.012,5	1,83%
Agustus	2.002	8	44	1.966	1.984	2,21%
September	1.966	2	76	1.892	1.929	3,93%
Oktober	1.892	0	107	1.785	1.838,5	5,81%
November	1.785	0	73	1.712	1.748,5	4,17%
Desember	1.712	0	78	1.634	1.673	4,66%
Januari	1.634	2	65	1.571	1.602,5	4,05%
Februari	1.571	47	29	1.589	1.580	1,83%
Maret	1.589	92	30	1.651	1.620	1,85%
April	1.651	132	28	1.755	1.703	1,64%
Mei	1.755	88	28	1.815	1.785	1,56%
Juni	1.815	16	129	1.702	1.758,5	7,33%

Sumber : PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor, 2017

Pada tabel 2. diatas terlihat bahwa perputaran karyawan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor berfluktuasi. Pada bulan Juli tingkat LTO sebesar 1,83%, pada bulan Agustus tingkat LTO sebesar 2,21%, pada bulan September tingkat LTO meningkat menjadi sebesar 3,93%, pada bulan Oktober tingkat LTO kembali meningkat sebesar 5,81%, pada bulan November tingkat LTO menurun sebesar 4,17%, pada bulan Desember tingkat LTO meningkat sebesar 4,66%, pada bulan Januari tingkat LTO menurun sebesar 4,05%, pada bulan Februari tingkat LTO mengalami penurunan sebesar 1,83%, pada bulan Maret tingkat LTO sama sebesar 1,85%, pada bulan April tingkat LTO sama sebesar 1,64%, pada bulan Mei tingkat LTO juga sama sebesar 1,56%, dan pada bulan Juni tingkat LTO mengalami peningkatan yang cukup besar sebesar 7,33%.

Pemberhentian karyawan disebabkan karena ada yang pensiun, habis masa kontrak, dan ada yang mengundurkan diri. Jika tingkat labour turn over tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor tersebut, dan sebaliknya jika tingkat labor turn overnya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor rendah.

Adapun hal lain yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya adalah dilihat dari tingkat absensi karyawan itu sendiri, tenaga kerja yang merasa tidak mendapat kepuasan kerja cenderung untuk sering absen atau lalai pada tugasnya.

Tabel 3.  
Tingkat Absensi Karyawan  
PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor  
Periode Juli 2016 – Juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jam Kerja	Jumlah Kehadiran Karyawan Seharusnya	Jumlah Kehadiran Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Juli	2.002	25	200	50050	49388	662	1,32%
Agustus	1.966	25	200	49150	48212	938	1,91%
September	1.892	25	200	47300	46371	929	1,96%
Oktober	1.785	25	200	44625	43670	955	2,14%
November	1.712	25	200	42800	42017	783	1,83%
Desember	1.634	25	200	40850	39928	922	2,26%
Januari	1.571	25	200	39275	38296	979	2,49%
Februari	1.589	25	200	39725	38903	822	2,07%
Maret	1.651	25	200	41275	40500	775	1,88%
April	1.755	25	200	43875	43265	610	1,39%
Mei	1.815	25	200	45375	44549	826	1,82%
Juni	1.702	25	200	42550	41811	739	1,74%

Sumber: PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor, 2017

Dari tabel 3. diatas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Juli 2016 sampai Juni 2017 cukup baik. Pada bulan Juli persentase ketidakhadiran karyawan 1,32%, pada bulan Agustus 1,91%, pada bulan September 1,96%, pada bulan Oktober 2,14%, pada bulan November 1,83%, pada bulan Desember 2,26%, pada bulan Januari 2,49%, pada bulan Februari 2,07%, pada bulan Maret 1,88%, pada bulan April 1,39%, pada bulan Mei 1,82%, pada bulan Juni 1,74%. Dengan meningkatnya absensi atau ketidakhadiran karyawan akan mengurangi jumlah karyawan yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat merugikan perusahaan. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Dari latar belakang diatas maka penulis ingin menganalisis sejauh mana PT CITRA ABADI Unit Bogor dalam memanfaatkan tenaga karyawan dengan cara memberikan kepuasan kerja dan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan mereka. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Kerja Karyawan Bagian Produksi (Helper, Cutting dan Finishing) Pada PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perusahaan masih belum begitu baik.
2. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.
3. Rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja.
4. Perputaran karyawan berfluktuasi.
5. Banyaknya karyawan yang berhenti bekerja.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja bagian produksi pada PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Helper?
3. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Cutting?
4. Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Finishing?
5. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja pada bagian Helper, bagian Cutting dan bagian Finishing?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Helper.
3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Cutting.
4. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja bagian Finishing.

5. Untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja bagian Helper, bagian Cutting dan bagian Finishing.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritik

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis yang diinginkan dapat dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam usaha memperbaiki sebuah organisasi atau perusahaan khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama ini dan diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Studi Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kasmir (2016, 6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Edy Sutrisno (2014, 4) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Gery Dessler (2011, 30) *Human resource management "is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, healthy and safety and fairness concerns"*.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan guna mencapai tujuan organisasi.

###### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017, 21) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

###### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

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

g. Kompensasi

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

primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. **Pemberhentian**  
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015, 117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Doni Juni Priansa (2016, 291) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka

sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Siagan (2015, 295) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Stephen P. Robbins and Marry Coulter (2012, 375) *Job satisfactions refers to a Person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of a job satisfaction has a positive attitude toward his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude.*

John A. Wagner (2010, 106) *Job satisfactions is a pleasurable feeling that results from the perception that ones's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job value.*

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan ungkapan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif dalam memandang pekerjaannya maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditujukan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang disukai yang bersifat relatif, aspek kepuasan kerja yang penting meliputi upah atau gaji, tugas pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim, dan kondisi kerja yang mendukung.

#### **2.1.2.2 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron dalam buku Donni Juni Priansa (2016, 297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

##### **1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).**

Teori kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi). Karena faktor-faktor ini bersifat mencegah reaksi negatif maka disebut sebagai *hygiene (maintenance) factors*. Kepuasan kerja yang didatangkan dari sekumpulan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya atau hasil secara langsung dari pekerjaannya (peluang promosi, pengakuan, tanggung jawab, prestasi) disebut sebagai *motivators*, karena merupakan level tertinggi dari kepuasan kerja.

##### **2. Teori Nilai (*Value Theory*).**

Teori kepuasan kerja yang menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas,



jika memperoleh hasil yang sedikit maka ia akan lebih sedikit puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasannya adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka.

Wexley dan Yukl dalam buku Donni Juni Priansa (2016, 298) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah umum dikenal, yaitu: *Discrepancy Theory*; *Equity Theory*; dan *Two Factor Theory*. Masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian).

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima dengan apa yang ia rasakan tentang apa yang sebenarnya ia terima. Locke (1969) menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan.

Locke (1969) menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan selisih yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan).

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2010) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah sesuai keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan ialah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas suatu situasi diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity –inequity*.

a. *Input*.

Merupakan suatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

b. *Out Comes*.

Sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

c. *Comparison Person*.

Pegawai membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri di masa lampau.

d. *Equity-inequity*.

Pegawai merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja. Tetapi bila perbandingan tersebut tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor).

*Two factor theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting, yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

a. *Dissatisfiers*.

Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa

tetapi belum terpuaskan. Pegawai hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

b. *Satisfiers* atau *Motivators*.

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adapun faktor ini tidaklah selalu menimbulkan ketidakpuasan. Perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*.

Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dan Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higer order needs*), misalnya kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang rendah (*lower order needs*), misalnya kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial.

### 2.1.2.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2015, 117) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terhadap kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

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

#### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

### 2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Suparno Eko Widodo (2015, 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Di antaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

#### 2. Hubungan dengan atasan (*supersion*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antara pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja yang meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

#### 3. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### 4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

#### 5. Gaji atau upah (*pay*)

Gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak.

Menurut MARIHOT Tua Efendi Hariandja (2009, 291) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang menanti-nanti berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Harzberg dalam buku Doni Juni Priansa (2016, 304) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

#### 1. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara ekstrinsik adalah:

- a. Gaji atau Upah  
Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
- b. Keamanan kerja  
Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
- c. Kondisi kerja  
Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan rekan sekerja.
- d. Status  
Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- e. Kebijakan Organisasi  
Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.
- f. Mutu Teknik Pengawasan

Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

g. Interaksi antar Pegawai

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

2. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

a. Pengakuan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Prestasi (*Achievement*)

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)

Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Kemungkinan untuk Berkembang (*The Possibility of Growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.

f. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017, 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan kerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Gilmer dalam buku As'ad (2008, 114) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Kesempatan Untuk Maju

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

2. **Keamanan Kerja**  
Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan 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 faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. **Pengawasan (*supervisi*)**  
Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan *turn over*.
6. **Faktor Intrinsik dari Pekerjaan**  
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. **Kondisi kerja**  
Termasuk disini adalah kondisi tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. **Aspek Sosial Dalam Pekerjaan**  
Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.
9. **Komunikasi**  
Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan.
10. **Fasilitas**  
Fasilitas gedung, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat memenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut As'ad, dalam buku Doni Juni Priansa (2016, 301) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1. **Faktor Psikologi.**  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. **Faktor Sosial.**

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disintesisakan beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti :

1. Faktor sosial
2. Faktor intrinsik dari pekerjaan
3. Faktor ekstrinsik dari pekerjaan
4. Pekerjaan itu sendiri
5. Jaminan finansial
6. Kondisi fisik pegawai
7. Kondisi kerja/lingkungan kerja
8. Fasilitas

Faktor-faktor tersebut sudah mewakili faktor-faktor yang dikemukakan oleh Suparno Eko Widodo, Marihot Tua Efendi Hariandja, Harzberg, Malayu S.P Hasibuan, Gilmer, dan As'ad.

#### **2.1.2.5 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2011, 511) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scale* dan kuesioner

*Rating scale* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scale* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*



Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

### 3. *Interview*

*Interview* merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

#### 2.1.2.6 Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

##### 1. Kinerja.

Banyak pakar yang berusaha memahami apakah kepuasan kerja berdampak pada kinerja? Sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung atau tidak langsung. Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa pakar juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

Jacobs dan Salomon (Spector, 1997) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Robbins (2006) menyatakan bahwa produktifitas kerja pegawai mengarahkan pegawai kepada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktifitasnya tersebut. penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat berupa gaji atau promosi yang kemudian dapat menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Dapat dikatakan, pegawai yang senang dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka produktifitasnya juga rendah.

##### 2. *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Berbeda dengan kinerja, OCB menurut Schnake (Spector, 1997)

adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi. Contohnya antara lain tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan usulan untuk memperbaiki organisasi, dan tidak menyia-nyiakan waktu di tempat kerja.

### 3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*).

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Penelitian memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

#### a. Ketidakhadiran/Kemangkiran (*absenteeism*)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektifitas dan efisiensi organisasi dengan meningkatkan biaya pegawai. Pada banyak pekerjaan, pengganti diperlukan untuk setiap pegawai yang sedang tidak masuk. Pegawai tetap dibayar, hal ini menyebabkan meningkatnya biaya untuk pegawai pengganti. Jika tingkat ketidakhadiran pegawai tinggi, biaya juga bisa tinggi.

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

#### b. Pindah Kerja (*Turnover*).

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan organisasi mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang keluar. Pindah kerja adalah suatu tindakan yang merupakan puncak dari segala perilaku yang menyebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Para ahli memandang tindakan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya (*turnover*) merupakan kelanjutan dari intensi pegawai tersebut meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Sebagian besar teori melihat pindah kerja merupakan hasil dari ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berfikir untuk keluar dari pekerjaannya.

### 4. *Burnout*.

*Burnout* adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain, seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa *Burnout* terdiri dari tiga komponen.

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
- c. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

Kelelahan emosional merupakan reaksi terhadap perasaan negatif pegawai ketika pekerjaannya tidak memuaskan.

#### 5. Kesehatan Mental dan Fisik.

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dan level jabatan.

#### 6. Perilaku Kontraproduktif.

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

#### 7. Kepuasan Hidup.

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai

berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau reaksi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Penelitian Sebelumnya

Hayatika (2013) dengan judul skripsi “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”. penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang kepuasan kerja karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 84 karyawan yang ada pada hotel dyan graha pekanbaru. Data dikumpulkan melalui tes wawancara dan penyebaran angket dan menganalisis data menggunakan uji asumsi klasik yang sebelumnya telah melakukan uji validitas, uji reabilitas dan normalitas data. Kemudian ditarik kesimpulan menggunakan uji statistic linear berganda dan menganalisis pengaruhnya secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru baik, dan hasil ini dapat dilihat melalui uji F, diperoleh hasil F hitung  $24,801 > F$  tabel  $2,487$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari uji F adalah bahwa variabel independen yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Dapat dilihat hasil Regresi secara Parsial (uji t), hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel penelitian adalah faktor psikologis  $t_{hitung}$  (2,531), faktor sosial  $t_{hitung}$  (2,646), faktor fisik  $t_{hitung}$  (2,036), faktor finansial  $t_{hitung}$  (3,358), dengan  $t_{tabel}$  (1,990). Maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t koefisien determinan menunjukkan 0,534 kesimpulannya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial dengan nilai sebesar 53,4% dan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Mia Sartika (2011) dengan judul skripsi “Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengenali, dan menganalisis faktor-faktor yang menentukan tingkat ketidakpuasan dan kepuasan karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang. populasi adalah karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang, yang telah berstatus pegawai negeri sipil. Ukuran populasi 55 yang digunakan juga sebagai sampel berasal dari 7 daerah populasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket, yang telah teruji validitas dan reabilitasnya. Data dianalisis menggunakan uji statistik non parametrik, dengan metode persepsi *Matrix Performance Importance* dan metode deskriptif. Hasil uji *Wilcoxon* menunjukkan arah perbedaan persepsi terhadap indikator setiap faktor

penentu kepuasan kerja ditinjau dari aspek tingkat kepentingan dan kinerja. Tingkat signifikan di bawah  $\alpha = 0,05$  terhadap  $Z_{hitung}$  perbedaan dan tingkat probabilitas tertentu  $N = 55$  menunjukkan adanya kebenaran atas perbedaan yang diduga ada. Kesimpulannya adalah tidak puas atas kerja yang mereka lakukan dapat mengakibatkan motivasi kerja rendah, motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja yang rendah.

Ristiyahana Nurbahar (2015) dengan judul skripsi “Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen dengan jumlah 77 orang. Uji coba instrumen penelitian menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9% atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 33 karyawan atau sebesar 42,8%, (2) supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 32 karyawan atau sebesar 41,5%, (3) kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 40 karyawan atau sebesar 51,9%, (4) rekan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 47 karyawan atau sebesar 61,1% dan (5) kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 35 karyawan atau sebesar 45,5%.

### **2.2.2 Kerangka Pemikiran**

Manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam suatu organisasi tentu ingin dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan. Dengan karyawan memperoleh kepuasan, akan dapat memotivasi seseorang menjadi lebih giat bekerja dan mewujudkan tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan rendahnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, perpindahan karyawan, tingginya absensi, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

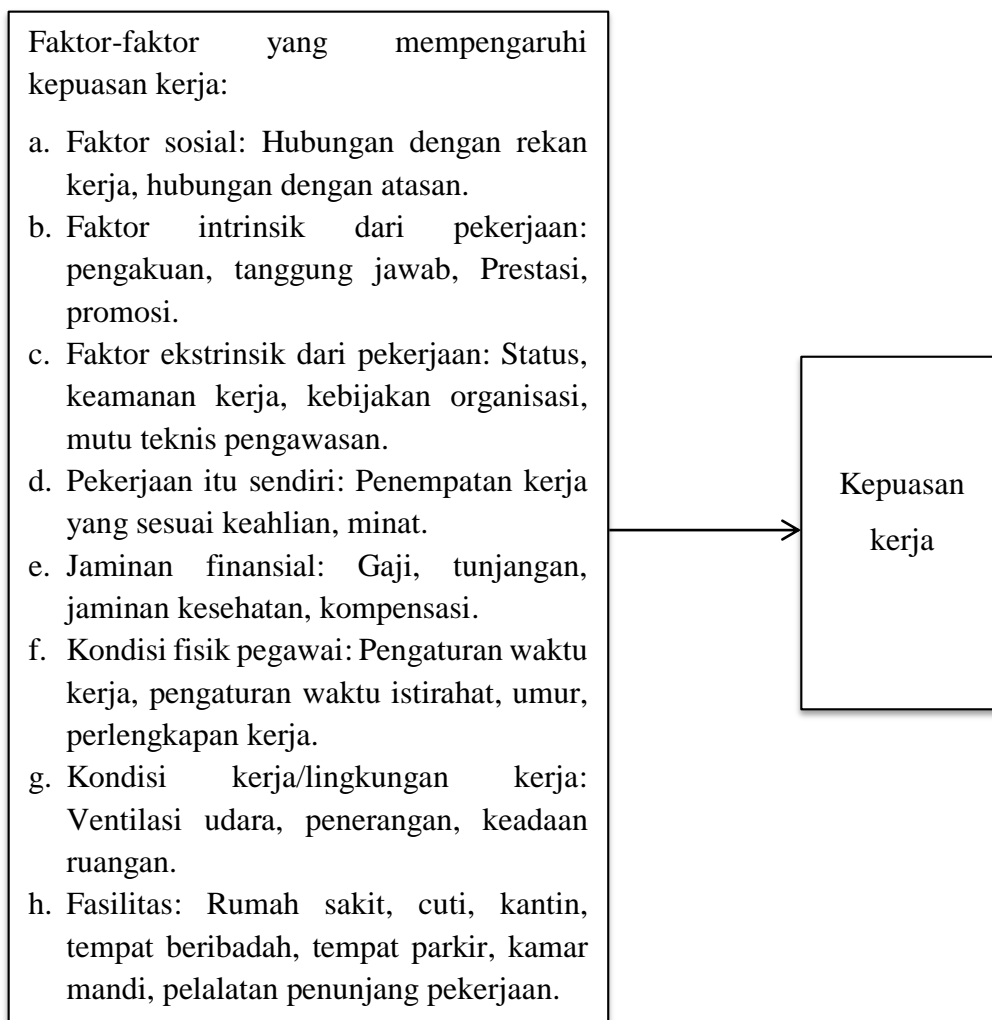
Hasibuan (2017, 202) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan yang telah dikemukakan oleh Suparno Eko Widodo, Marihot Tua Efendi Hariandja, Harzberg, Malayu S.P Hasibuan, Gilmer, dan As'ad, maka dapat disintesis bahwa faktornya adalah:

- a. Faktor sosial
  1. Hubungan dengan rekan kerja
  2. Hubungan dengan atasan
- b. Faktor intrinsik dari pekerjaan
  3. Pengakuan
  4. Tanggung jawab
  5. Prestasi
  6. promosi
- c. Faktor ekstrinsik dari pekerjaan
  7. Status
  8. Keamanan kerja
  9. Kebijakan organisasi
  10. Mutu teknis pengawasan
- d. Pekerjaan itu sendiri
  11. Penempatan kerja yang sesuai keahlian
  12. Minat
- e. Jaminan finansial
  13. Gaji
  14. Tunjangan
  15. Jaminan kesehatan
  16. Kompensasi
- f. Kondisi fisik pegawai
  17. Pengaturan waktu kerja
  18. Pengaturan waktu istirahat
  19. Umur
  20. Perlengkapan kerja
- g. Kondisi kerja/lingkungan kerja
  21. Ventilasi udara
  22. Penerangan
  23. Keadaan ruangan
- h. Fasilitas
  24. Rumah sakit
  25. Cuti
  26. Kantin

27. Tempat beribadah
28. Tempat parkir
29. Kamar mandi
30. Pelatihan penunjang pelaksanaan pekerjaan

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat digambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.

Konstelasi Penelitian

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif merumuskan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. (Juliansyah Noor, 2012, 34).

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

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

Objek penelitian pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan bagian produksi PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

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

Penulis mengambil penelitian data dan informasi dari PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Kedung Halang No. 263 Bogor.

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder.

a. **Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan, data dari objek penelitian berupa jawaban responden dari kuesioner yang dapat memberikan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

b. **Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan seperti data tentang jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan. Sumber data yang diperoleh dari bagian personalia dan karyawan, baik berupa dokumen maupun lisan.



### 3.4 Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 4.

#### Operasionalisasi Variabel

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Bagian Produksi (Helper, Cutting dan Finishing) Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja Karyawan	Faktor sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>• Hubungan dengan atasan</li> </ul>	Ordinal
	Faktor intrinsik dari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengakuan</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Prestasi</li> <li>• Promosi</li> </ul>	Ordinal
	Faktor ekstrinsik dari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Status</li> <li>• Keamanan kerja</li> <li>• Kebijakan organisasi</li> <li>• Mutu teknis pengawasan</li> </ul>	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan kerja sesuai keahlian</li> <li>• minat</li> </ul>	Ordinal
	Jaminan finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Jaminan kesehatan</li> <li>• Kompensasi</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi fisik pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaturan waktu kerja</li> <li>• Pengaturan waktu istirahat</li> <li>• Umur</li> <li>• Perlengkapan kerja</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi kerja/lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventilasi udara</li> <li>• Penerangan</li> <li>• Keadaan ruangan</li> </ul>	Ordinal
	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rumah sakit</li> <li>• Cuti</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kantin</li> <li>• Tempat beribadah</li> <li>• Tempat parkir</li> <li>• Kamar mandi</li> <li>• Pelalatan penunjang pekerjaan</li> </ul>	

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability sampling* berdasarkan *purposive sampling* yaitu dengan sengaja menentukan atau memilih responden pada bagian produksi helper, cutting dan finishing yang akan diteliti. Dengan mengambil sampel dari seluruh responden yang berada dalam organisasi (populasi) bagian produksi helper, cutting dan finishing. Dengan jumlah semua anggotanya sebanyak 96 orang. Populasi sendiri terbagi dalam tiga bagian (Helper, Cutting, dan Finishing) yang masing-masing berjumlah:

Bagian Helper : 29 orang

Bagian Cutting : 42 orang

Bagian Finishing : 25 orang

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi, dan menyusun penelitian ini melalui beberapa jenis metode pengumpulan data informasi dengan cara, yaitu:

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab terhadap pihak-pihak yang berkepentingan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari objek penelitian.

##### b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden secara tertulis yang bertujuan untuk mendapatkan data/informasi mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

##### c. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti yaitu pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai

bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, jurnal, dan sebagainya.

### 3.7 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indek yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. (Juliansyah Noor, 2011:132).

Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan signifikansi pada koefisien korelasi antara skor tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan :

- r = koefisien validitas item yang dicari
- X = skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- Y = skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y
- n = jumlah responden

Tabel 5.  
Hasil Uji Validasi Kepuasan Kerja Karyawan

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,269	0,201	Valid
2	0,269	0,201	Valid
3	0,397	0,201	Valid
4	0,388	0,201	Valid
5	0,666	0,201	Valid
6	0,622	0,201	Valid
7	0,451	0,201	Valid
8	0,467	0,201	Valid
9	0,445	0,201	Valid
10	0,631	0,201	Valid
11	0,830	0,201	Valid
12	0,430	0,201	Valid
13	0,413	0,201	Valid
14	0,259	0,201	Valid

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
15	0,320	0,201	Valid
16	0,400	0,201	Valid
17	0,476	0,201	Valid
18	0,415	0,201	Valid
19	0,264	0,201	Valid
20	0,556	0,201	Valid
21	0,359	0,201	Valid
22	0,421	0,201	Valid
23	0,261	0,201	Valid
24	0,664	0,201	Valid
25	0,372	0,201	Valid
26	0,567	0,201	Valid
27	0,518	0,201	Valid
28	0,371	0,201	Valid
29	0,420	0,201	Valid
30	0,252	0,201	Valid
31	0,259	0,201	Valid
32	0,504	0,201	Valid
33	0,470	0,201	Valid
34	0,512	0,201	Valid
35	0,649	0,201	Valid
36	0,277	0,201	Valid

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dilihat bahwa uji validitas Kepuasan Kerja Karyawan terhadap 96 orang responden dinyatakan valid, karena memiliki r hitung > r tabel sebesar 0,201. Hal ini dapat disimpulkan dari 36 pertanyaan dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap/konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. (Juliansyah Noor, 2011:131).

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = jumlah butir pertanyaan

$\sigma_1^2$  = varians total

Dalam penelitian ini untuk menentukan reliabel atau tidak, menggunakan alpha cronbach. Apabila nilai alpha cronbach  $> 0,60$  maka reliabel, dan jika nilai alpha cronbach  $< 0,60$  maka tidak reliabel.

Tabel 6.  
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	36

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas kepuasan kerja karyawan terhadap 96 orang responden dinyatakan reliabel, karena nilai alpha cronbach diatas 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

### 3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2016, 333) Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif dari hasil kuisisioner.

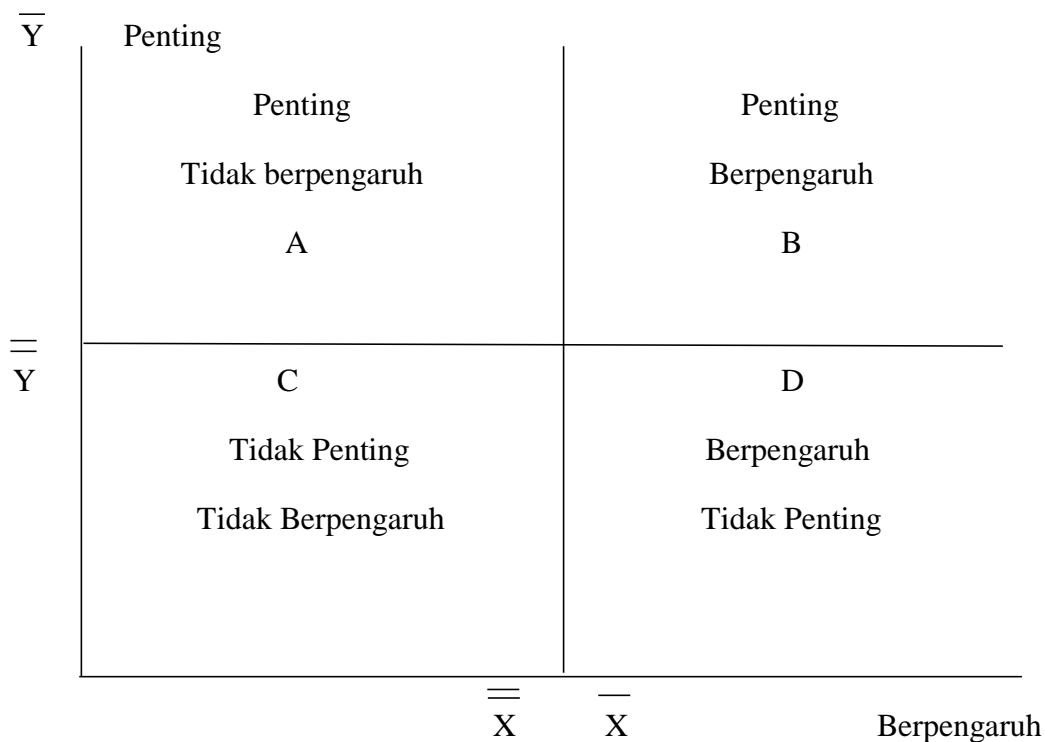
Metode yang digunakan yaitu statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2016, 199) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. *Importance Performance Analysis*

Setiap organisasi harus mengelola sistem manajemen SDM dengan baik untuk menciptakan kepuasan pegawai. Organisasi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan pegawai dan apakah harapannya telah terpenuhi. Hal tersebut dapat diketahui dengan metode Importance Performance Analysis (IPA). Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi pada PT Citra Abadi Sejati yaitu dengan menggunakan analisis tingkat kepentingan dan kinerja atau IPA yaitu dengan menggunakan diagram tingkat kepentingan dan tingkat kepuasan.

Dengan pendekatan yang sama metode IPA dimodifikasi, Matriks terdiri dari 4 (empat) kuadran yaitu kuadran A, B, C, dan D sebagaimana terlihat pada diagram berikut:



Gambar 2.  
Diagram penting dan berpengaruh

(Supranto, 2011, 242)

Keterangan:

Kuadran A:

menunjukkan bahwa faktor yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, akan tetapi pihak perusahaan belum melaksanakan sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini menjadi prioritas bagi perusahaan untuk diperbaiki secara terus-menerus.

Kuadran B:

Menunjukkan bahwa faktor kepuasan telah berhasil dilaksanakan perusahaan, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari perusahaan adalah mempertahankan kinerjanya.

Kuadran C:

Menunjukkan bahwa beberapa faktor yang memang dianggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan, pelaksanaannya oleh perusahaan biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang berpengaruh.

Kuadran D:

Menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

### 3. Uji ANOVA

*Analysis of variance* atau ANOVA merupakan salah satu uji parametrik yang berfungsi untuk membedakan nilai rata-rata lebih dari dua kelompok data dengan cara membandingkan variansinya (Ghozali, 2009).

Asumsi-asumsi dalam uji anova atau *Analysis of variance* sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual/error memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk jumlah sampel  $> 50$  dan Shapiro-Wilk untuk jumlah sampel  $< 50$ . Kriteria pengujiannya yaitu, jika nilai sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai sig  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal.

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menguji apakah dua (atau lebih) populasi adalah homogen (sama) sehubungan dengan suatu distribusi sifat tertentu. jika nilai sig  $> 0,05$  maka data diasumsikan memiliki varians yang sama dan jika nilai sig  $< 0,05$  maka data diasumsikan memiliki varians yang tidak sama.

Pengujian Anova atau uji F bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tingkat signifikan atau dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan pengujian dengan tingkat signifikan pada table Anova  $< \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (berpengaruh atau terdapat perbedaan), sebaliknya apabila tingkat signifikan pada tabel Anova  $> \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima (tidak berpengaruh atau tidak terdapat perbedaan)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor**

Sebelum berdirinya PT Citra Abadi Sejati, perusahaan ini diawali dengan mendirikan PT Unggaran Sari Garment pada tahun 1975 oleh Marimutu Manimaren yang berada di Unggaran, Jawa Tengah. Pada awalnya, perusahaan ini adalah sebuah pabrik permintalan tradisional yang dilengkapi 300 peralatan tenun tangan. Pada awal perkembangannya, perusahaan ini hanya melakukan ekspor ke India. Kemudian memperluas bisnisnya ke benua Eropa dan Amerika. Perkembangan tersebut dapat dilihat dari banyaknya pemesanan yang dilakukan oleh berbagai jenis merek pakaian, diantaranya: Polo Ralph Lauren, Donna Karan, Mark Spencer, Hugo Boss dan Nike. Pada tanggal 14 Februari 1987 PT Unggaran Sari Garments mendirikan sebuah cabang yang berada di daerah Cileungsi yang bernama PT Busana Perkasa Garment.

PT Busana Perkasa Garments membuka unit cabang di beberapa daerah, diantaranya: Purwakarta, Cikarang, dan Bogor. Setiap unit cabang memiliki hasil produksi yang berbeda-beda yaitu: untuk unit cabang PT Busana Perkasa Garments yang berada di Purwakarta, hasil produksinya adalah *T-shirt, blazers, pant, blouses, golfwear*. Untuk unit cabang PT Busana Perkasa Garments yang berada di Cikarang hanya untuk proses pencucian pakaian (*Laundry*). Sedangkan untuk unit cabang PT Busana Perkasa Garments yang berada di Bogor, hasil produksinya adalah *vest, Jacket, outerwear, shorts, technical outerwear*. Pada tahun 2009, semua unit cabang PT Busana Perkasa Garments dirubah menjadi PT Citra Abadi Sejati.

##### **4.1.2 Kegiatan Usaha PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor**

PT Citra Abadi Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang garmen atau produksi pakaian jadi, perusahaan ini memproduksi berbagai jenis pakaian seperti jaket, kemeja, celana panjang, kaos, rok dan jeans. Untuk hasil produksi akan dikirim dan dipasarkan ke luar negeri seperti Jepang, India, Korea, Amerika, Australia dan negara-negara eropa. Perusahaan ini telah bekerjasama dengan beberapa merk yang ada di luar negeri diantaranya: *Under Armour, Jack Wolfskin, Hugo Boss, Berghaus Polo RL, Talbots, Spyder, J.Jill, VF, Timberland, Express, GSFI, Tommy Hilfiger*. PT Citra Abadi Sejati terus berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada para konsumennya, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan luar negeri yang bertaraf internasional dan sudah diakui kualitasnya.

##### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

PT Citra Abadi Sejati dipimpin oleh seorang *Cheif Executive Officer* (CEO) yang bertugas sebagai komunikator, pengambil keputusan, pemimpin dan pengelola (manajer). Dalam menjalankan tugasnya *Cheif Executive Officer* dibantu oleh *Cheif*



*Operational Officer* dan *Manufacturing Head* serta beberapa *department* dan *devisi* yang memiliki tugas dan wewenang yang berbeda-beda. Berikut ini struktur organisasi PT Citra Abadi Sejati beserta tugas dan wewenangnya:

1. *Cheif Operational Officer*  
*Cheif Operational Officer* (COO) Bertugas membantu *Cheif Executive Officer* dan menjadi pengganti *Cheif Executive Officer* tidak dapat menjalankan tugasnya karena alasan tertentu. Selain itu, *Cheif Operational Officer* bertugas untuk mengawasi kinerja manajer dari masing-masing *department* *Cheif Operational Officer* membawahi *Manufacturing Head* dan *Enterprise Resource Planning Department*.
2. *Manufacturing Head*  
*Manufacturing Head* bertugas mengontrol dan mengawasi perkembangan produksi. Selain itu, *Manufacturing Head* bertugas untuk memonitor perkembangan semua *department*. *Manufacturing Head* membawahi *Finance Department*, *Purchase Department*, *Tax Department*, *Information Tecnology Department*, *Human Resource Development (HRD) Department*, *Shippig Department*, dan *Production Department*.
3. *Finance Department*  
*Finance Department* bertugas mengolah keuangan perusahaan, melakukan pendataan semua transaksi keuangan, melakukan transaksi keuangan perusahaan dan melakukan pembayaran kepada *supplier*. *Finance Department* membawahi *Payroll* dan *Accounting*.
4. *Purchase Department*  
*Purchase Department* bertugas menyiapkan segala kebutuhan dan membuat perencanaan material kegiatan produksi. Selain itu, *Purchase Department* bertugas memproses kegiatan administrasi permintaan pembelian menjadi (*Purchase Order*). *Purchase Department* membawahi *Marketing*.
5. *Tax Department*  
*Tax Department* bertugas menangani proses administrasi yang berhubungan dengan pajak perusahaan. Selain itu, *Tax Department* juga bertugas untuk menangani hak dan kewajiban pajak perusahaan.
6. *Information Tecnology Department*  
*Information Tecnology Department* bertugas memperbaiki dan memelihara setiap unit kerja, khususnya komputer yang terdapat di perusahaan. Selain itu, *Information Tecnology Department* juga bertugas menyediakan sistem komputer yang ada di perusahaan.
7. *Human Resource Development Department*  
*Human Resource Development Department* bertugas mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yaitu dalam hal perencanaan,

pelaksanaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia serta menyusun prosedur seleksi *recruitment* karyawan baru.

8. *Shippig Department*

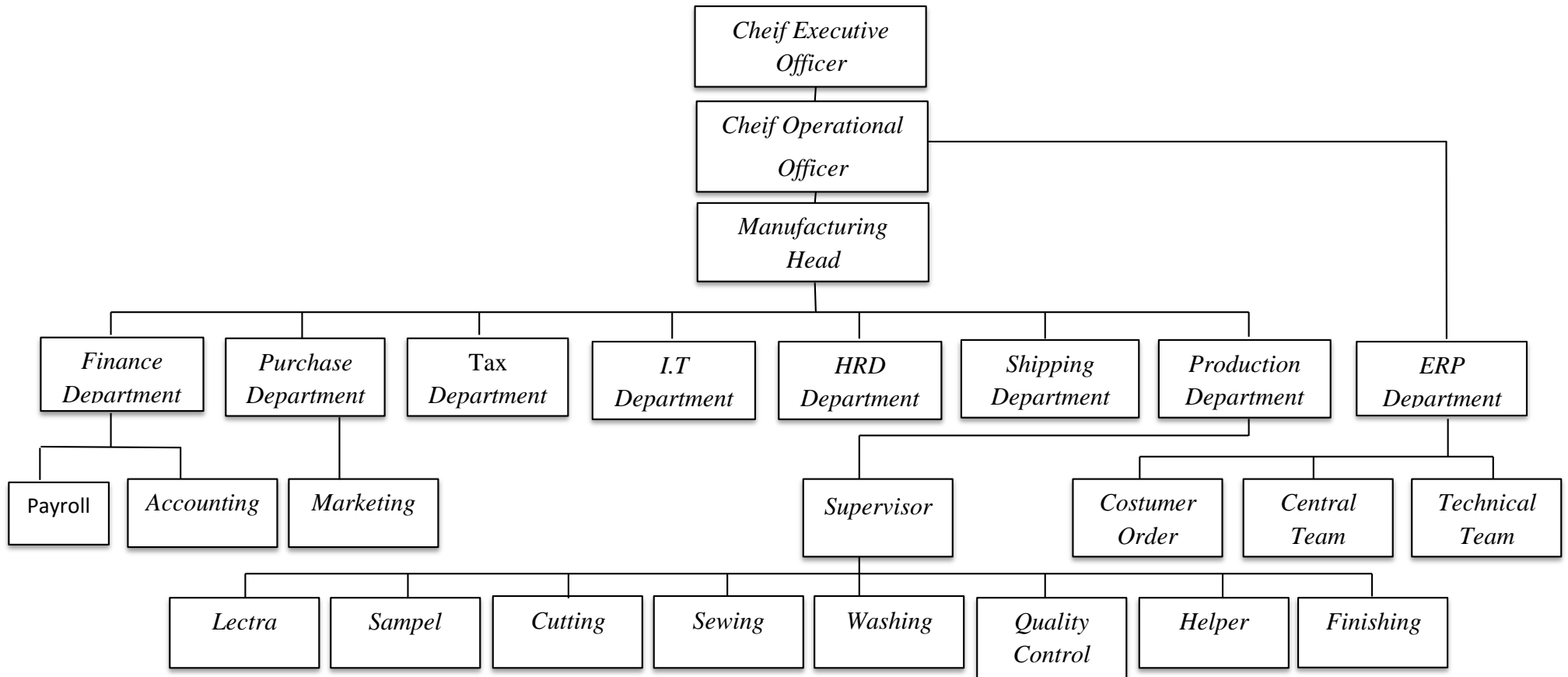
*Shippig Department* bertugas mengelola pengiriman hasil produksi baik jalur udara maupun jalur laut. Selain itu, *Shippig Department* juga bertugas membuat dokumen pengiriman barang.

9. *Production Department*

*Production Department* bertugas menilai kinerja karyawan dan barang produksi. Selain itu, *Production Department* dibantu oleh *Supervisor* dalam mengawasi bagian-bagian *Factory*. *Production Department* membawahi *Lectra*, *Sampel*, *Cutting*, *Sewing*, *Washing*, *Quality Control*, *Helper* dan *Finishing*.

10. *Enterprise Resource Planning Department*

*Enterprise Resource Planning Department* bertugas menyatukan seluruh data perusahaan (kantor pusat dan kantor cabang) dalam satu kesatuan, membuat perencanaan sumber daya perusahaan seperti *Finansial*, *SDM*, dan *Costumer*, membuat dan mengatur sistem aplikasi untuk seluruh *Department* serta mengelola data pesanan pelanggan agar dapat diakses secara *online* dengan lebih cepat dan efisien. *Enterprise Resource Planning Department* membawahi *Costumer Order Team*, *Central Team* dan *Technical Team*.



Sumber : PT Citra Abadi Sejati Unit

Gambar 3.  
STRUKTUR ORGANISASI  
PT CITRA ABADI SEJATI

#### 4.1.4 Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 4 kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, lama kerja dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden di PT Citra Abadi Sejati sebagai berikut :

##### 1. Jenis Kelamin

Tabel 7.  
Tenaga Kerja Bagian Produksi Helper, Cutting, Finishing  
PT Citra Abadi Sejati Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Helper	Cutting	Finishing	Helper	Cutting	Finishing
1	Laki-laki	0	25	13	0%	59%	52%
2	Perempuan	29	17	12	100%	41%	48%
	Jumlah	29	42	25	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari tabel 7. diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 0 dengan persentase 0% dan responden perempuan sebanyak 29 orang dengan persentase 100% untuk bagian helper. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase 59% dan responden perempuan 17 orang dengan persentase 41% untuk bagian Cutting. Dan untuk responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang dengan persentase 52% dan responden perempuan 12 orang dengan persentase 48% untuk bagian finishing.

##### 2. Usia

Tabel 8.  
Tenaga Kerja Bagian Produksi Helper, Cutting, Finishing  
PT Citra Abadi Sejati Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Helper	Cutting	Finishing	Helper	Cutting	Finishing
1	18-22 Tahun	10	14	5	35%	33%	20%
2	23-27 Tahun	12	12	10	41%	29%	40%
3	28-32 Tahun	5	8	7	17%	19%	28%
4	>33 Tahun	2	8	3	7%	19%	12%
	Jumlah	29	42	25	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari tabel 8. diatas karyawan pada divisi tenaga kerja bagian produksi helper mayoritas dari golongan usia 23-27 tahun sebanyak 12 orang responden dengan persentase 41%. Sedangkan bagian cutting mayoritas dari golongan usia 18-22 tahun sebanyak 14 orang responden dengan persentase 33%. Dan untuk

bagian finishing mayoritas dari golongan usia 23-27 tahun sebanyak 10 orang responden dengan persentase 40%.

### 3. Masa Kerja

Tabel 9.

Tenaga Kerja Bagian Produksi Helper, Cutting, Finishing  
PT Citra Abadi Sejati Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Helper	Cutting	Finishing	Helper	Cutting	Finishing
1	1-3 Tahun	15	13	12	52%	31%	48%
2	4-6 Tahun	8	22	9	27%	52%	36%
3	>6 Tahun	6	7	4	21%	17%	16%
	Jumlah	29	42	25	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 9. diatas terlihat bahwa masa kerja karyawan bagian helper mayoritas dari golongan 1-3 tahun sebanyak 15 orang responden dengan persentase 52%. Sedangkan untuk masa kerja bagian cutting mayoritas dari golongan 4-6 tahun sebanyak 22 orang responden dengan persentase 52%. Dan masa kerja bagian finishing mayoritas dari golongan 1-3 tahun sebanyak 12 orang responden dengan persentase 48%.

### 4. Pendidikan

Tabel 10.

Tenaga Kerja Bagian Produksi Helper, Cutting, Finishing  
PT Citra Abadi Sejati Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan			Persentase(%)		
		Helper	Cutting	Finishing	Helper	Cutting	Finishing
1	SMP	2	5	1	7%	12%	4%
2	SMA	27	37	24	93%	88%	96%
	Jumlah	29	42	25	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 10. diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan tenaga kerja bagian produksi helper, cutting dan finishing dominan tingkat SMA dengan jumlah 27 orang dengan persentase 93 % untuk bagian helper, sedangkan bagian cutting dengan jumlah 37 orang dengan persentase 88 % dan bagian finishing dengan jumlah 24 orang dengan persentase 96 %. Lalu tingkat pendidikan selanjutnya yaitu SMP dengan jumlah 2 orang dengan persentase 7 % untuk bagian helper, sedangkan bagian cutting dengan jumlah 5 orang dengan persentase 12 % dan bagian finishing dengan jumlah 1 orang dengan persentase 4 %.

Tabel 11.

Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Perempuan	29
2	Usia	23-27 Tahun	12
3	Masa Kerja	1-3 Tahun	15
4	Pendidikan	SMA	27

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dilihat dari tabel 11. diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan rata-rata usia 23-27 Tahun dengan masa kerja rata-rata 1-3 Tahun dengan pendidikan terakhir SMA.

Tabel 12.

Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Cutting

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	25
2	Usia	18-22 Tahun	14
3	Masa Kerja	4-6 Tahun	22
4	Pendidikan	SMA	37

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dilihat dari tabel 12. diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 18-22 Tahun dengan masa kerja rata-rata 4-6 Tahun dengan pendidikan terakhir SMA.

Tabel 13.

Responden PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Finishing

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	13
2	Usia	23-27 Tahun	10
3	Masa Kerja	1-3 Tahun	12
4	Pendidikan	SMA	24

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dilihat dari tabel 13. diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 23-27 Tahun dengan masa kerja rata-rata 1-3 Tahun dengan pendidikan terakhir SMA.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper, Cutting dan Finishing

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati bagian produksi Helper, Cutting dan Finishing hasilnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 14.  
Tingkat Kepuasan Kerja PT Citra Abadi Sejati Bagian  
Produksi Helper, Cutting dan Finishing

Bagian Produksi	Nilai Rata-Rata	Keterangan
Helper	122	Kurang Puas
Cutting	135	Puas
Finishing	131	Puas

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Dari tabel 14. diatas disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja dari masing-masing bagian produksi berada pada kriteria “kurang puas” yaitu dengan nilai rata-rata 122 untuk bagian helper, sedangkan pada kriteria “puas” yaitu dengan nilai rata-rata 135 untuk bagian produksi cutting, dan dengan nilai 131 untuk bagian produksi finishing.

Untuk menghitung tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati bagian Produksi Helper, Cutting Dan Finishing menggunakan rata-rata pada setiap hasil nilai yang diperoleh di bagian produksi.

Kriteria tanggapan responden menurut J. Supranto, 2008:74 sebagai berikut :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

c = Perkiraan besarnya (class width, class size, class length)

k = Banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Tabel 15.  
Interpretasi Indeks Kepuasan

Keterangan	Rata-rata
Sangat Puas	152 - 180
Puas	123 - 151
Kurang Puas	94 - 122
Tidak Puas	65 - 93
Sangat Tidak Puas	36 -64

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2018

#### 4.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper

Menurut teori Suparno Eko Widodo, Marihot Tua Efendi Hariandja, Harzberg, Malayu S.P Hasibuan, Gilmer, dan As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disintesis menjadi beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti faktor sosial, faktor intrinsik dari pekerjaan, faktor ekstrinsik dari pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, jaminan finansial, kondisi fisik pegawai dan kondisi kerja kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dan faktor-faktor tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT Citra Abadi Sejati. Dari Observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil observasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati :

##### a. Faktor Sosial :

###### 1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja berjalan cukup baik, baik antara sesama unit produksi maupun yang berbeda dari unit produksi lainnya.

###### 2. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan berjalan cukup baik, walaupun secara tidak langsung tidak dapat berkomunikasi dengan atasannya melainkan melalui perantara dari masing-masing leader perunit produksi.

##### b. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan :

###### 3. Pengakuan

Di PT Citra Abadi Sejati dilihat dari hasil kerjanya, jika hasil kerjanya bagus dan melebihi target yang telah ditetapkan akan diberikan pengakuan berupa insentif.

###### 4. Tanggung jawab

Karyawan dari masing-masing produksi adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

###### 5. Prestasi

Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran/target.

###### 6. Promosi

Promosi menunjukkan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja akan tetapi manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan.



- c. Faktor Ekstrinsik dari Pekerjaan :
7. Status  
Di PT Citra Abadi Sejati status karyawannya masih belum begitu baik karena masih banyak karyawan yang statusnya masih karyawan kontrak. Untuk bisa menjadi karyawan tetap karyawan harus melewati kontrak lebih dari 3 tahun apabila karyawan kontrak telah menyelesaikan kontraknya, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap atau di perpanjang masa kontraknya.
  8. Keamanan kerja  
Keamana di PT Citra Abadi Sejati kurang baik, karena masih sering terjadi kehilangan barang-barang milik karyawan.
  9. Kebijakan organisasi  
kebijakan organisasi PT Citra Abadi Sejati cukup baik, karena telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  10. Mutu teknis pengawasan  
Di PT Citra Abadi Sejati mutu teknis pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik dan telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
- d. Pekerjaan Itu Sendiri :
11. Penempatan kerja sesuai keahlian  
Di PT Citra Abadi Sejati penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, karyawan ditempatkan di bagian unit-unit yang sedang membutuhkan karyawan.
  12. Minat  
Di PT Citra Abadi Sejati minat karyawan untuk bekerja dibagian unit-unit tertentu tidak terlalu berpengaruh, tetapi jika unit-unit tersebut sedang membutuhkan karyawan maka karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan minat yang diinginkan.
- e. Jaminan Finansial :
13. Gaji  
Gaji di PT Citra Abadi Sejati sudah sesuai karena perusahaan telah mengikuti standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
  14. Tunjangan  
Tunjangan yang di berikan kepada setiap karyawan dari pihak perusahaan sudah cukup memuaskan.
  15. Jaminan kesehatan  
Para karyawan dalam menilai jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan berupa BPJS dan jamsostek.

16. Kompensasi  
Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan telah sesuai dan cukup memuaskan. Misalnya dengan memberikan kompensasi upah lembur sesuai dengan target yang didapat oleh masing-masing karyawan.
- f. Kondisi Fisik Pegawai :
  17. Pengaturan waktu kerja  
perusahaan menetapkan jam kerja terbagi menjadi 2 shift. Untuk shift pertama perusahaan menetapkan pukul 07.00-14.00, shift kedua pukul 19.00-05.00.
  18. Pengaturan waktu istirahat  
Untuk pengaturan waktu istirahat perusahaan menetapkan setiap harinya satu jam untuk beristirahat dimulai pukul 12.00-13.00.
  19. Umur  
Rata-rata karyawan di PT Citra Abadi Sejati di bagian produksi antara 23-27 tahun. Karyawan menilai umur tidak terlalu penting dan berpengaruh selama kondisi fisik karyawan tersebut masih mampu untuk bekerja.
  20. Perlengkapan kerja  
Perlengkapan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah memadai, seperti pemberian jaket khusus, sarung tangan dan masker namun disiplin karyawan yang kurang membuat mereka menggangkap perlengkapan kerja tidak begitu mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- g. Kondisi Kerja / Lingkungan Kerja :
  21. Ventilasi udara  
kondisi ventilasi udara di PT Citra Abadi Sejati cukup baik.
  22. Keadaan ruangan  
Para karyawan dalam menilai keadaan ruangan tempat kerja kurang memuaskan, karena kondisi ruangan yang kurang kondusif dan sering berantakan membuat karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.
  23. Penerangan  
Para karyawan dalam menilai kondisi penerangan yang berada di tempat kerja PT Citra Abadi Sejati cukup memuaskan.
- h. Fasilitas :
  24. Rumah sakit  
Para karyawan dalam menilai rumah sakit yang diberikan pada setiap karyawan sangat memuaskan karena adanya fasilitas seperti poliklinik dan ruang *medical check up*.
  25. Cuti  
PT Citra Abadi Sejati memberikan cuti pada setiap karyawannya mulai dari cuti lebaran, tahun baru maupun cuti melahirkan bagi karyawan perempuan.

## 26. Kantin

Para karyawan dalam menilai kantin cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi kantin bagi semua karyawannya sehingga ketika jam istirahat para karyawan tidak perlu keluar untuk mencari makan siang.

## 27. Tempat beribadah

Para karyawan dalam menilai tempat beribadah cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat beribadah yang cukup besar dengan peralatan sholat khususnya untuk perempuan.

## 28. Tempat parkir

Para karyawan dalam menilai tempat parkir yang sangat memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat parkir untuk karyawan cukup luas.

## 29. Kamar mandi

Para karyawan dalam menilai kamar mandi yang diberikan kurang memuaskan karena fasilitas kamar mandi yang diberikan masih banyak kekurangan seperti sering tidak ada ember atau gayung di kamar mandi dan pintu-pintu kamar mandi yang tidak terawat banyak pintu kamar mandi yang tidak ada kuncinya.

## 30. Peralatan penunjang pekerjaan

Para karyawan dalam menilai peralatan penunjang pekerjaan yang cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi peralatan untuk karyawan bekerja.

Dari faktor-faktor tersebut kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bagian produksi helper.

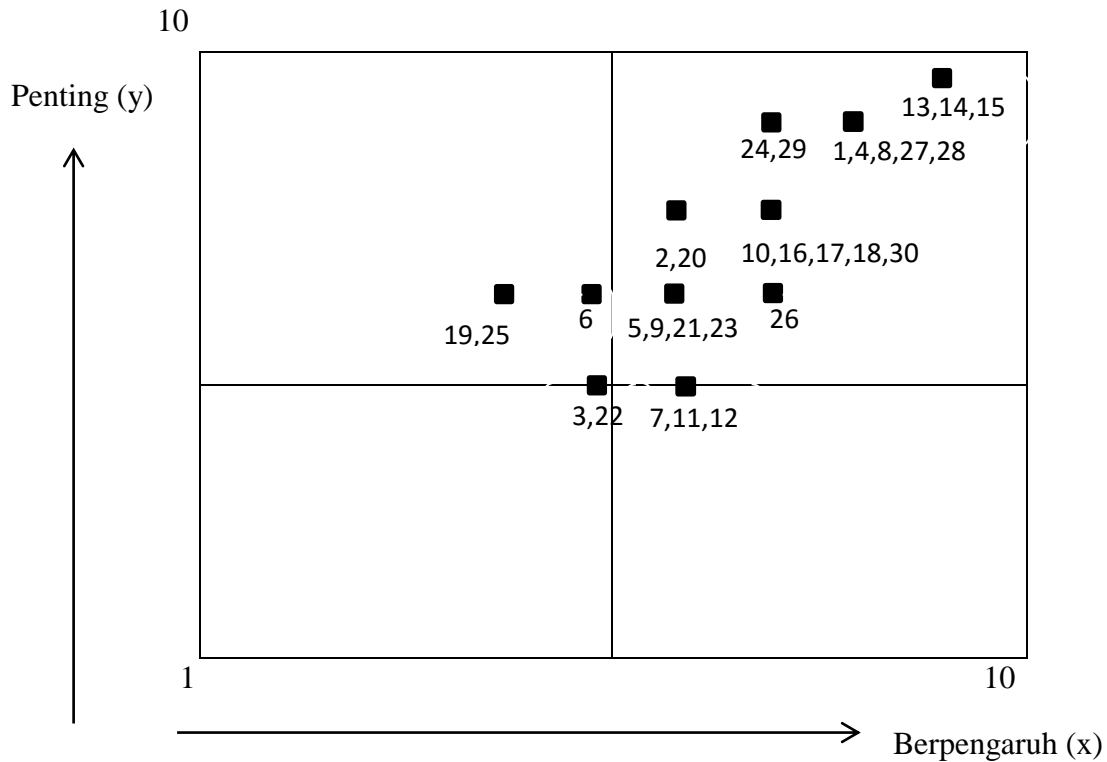
Tabel 16.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Helper

	Faktor-Faktor	Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Faktor sosial	1. Hubungan dengan rekan kerja	8	8
	2. Hubungan dengan atasan	7	6
Faktor Intrinsik dari pekerjaan	3. Pengakuan	5	5
	4. Tanggung jawab	8	8
	5. Prestasi	6	6
	6. Promosi	6	5
Faktor ekstrinsik dari pekerjaan	7. Status	5	6
	8. Keamanan kerja	8	8
	9. Kebijakan organisasi	6	6
	10. Mutu teknis pengawasan	7	7

Faktor-Faktor		Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Pekerjaan itu sendiri	11. Penempatan kerja sesuai keahlian	5	6
	12. Minat	5	6
Faminan finansial	13. Gaji	9	9
	14. Tunjangan	9	9
	15. Jaminan kesehatan	9	9
	16. Kompensasi	7	7
Kondisi fisik pegawai	17. Pengaturan waktu kerja	7	7
	18. Pengaturan waktu istirahat	7	7
	19. Umur	6	4
	20. Perlengkapan kerja	7	6
Kondisi kerja / lingkungan kerja	21. Ventilasi udara	6	6
	22. Keadaan ruangan	5	5
	23. Penerangan	6	6
Fasilitas	24. Rumah sakit	8	7
	25. Cuti	6	4
	26. Kantin	6	7
	27. Tempat beribadah	8	8
	28. Tempat parkir	8	8
	29. Kamar mandi	8	7
	30. Peralatan penunjang pekerjaan	7	7

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 4.

Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada  
Kepuasan Kerja Bagian Produksi Helper

Dari matriks pada gambar 4. Diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian produksi helper PT Citra Abadi Sejati, yaitu :

- A. Penting Tapi Tidak Berpengaruh :
  - 1. Umur
  - 2. Cuti
  - 3. Promosi
- B. Penting Dan Berpengaruh :
  - 1. Hubungan dengan rekan kerja
  - 2. Hubungan dengan atasan
  - 3. Tanggung jawab
  - 4. Prestasi
  - 5. Keamanan kerja
  - 6. Kebijakan organisasi
  - 7. Mutu teknis pengawasan
  - 8. Gaji
  - 9. Tunjangan
  - 10. Jaminan kesehatan
  - 11. Kompensasi
  - 12. Pengaturan waktu kerja
  - 13. Pengaturan waktu istirahat
  - 14. Perlengkapan kerja
  - 15. Ventilasi udara
  - 16. Keadaan ruangan
  - 17. Rumah sakit
  - 18. Kantin
  - 19. Tempat beribadah
  - 20. Tempat parkir
  - 21. Kamar mandi
  - 22. Peralatan penunjang pekerjaan
- C. Tidak Penting Dan Tidak Berpengaruh :
  - 1. Pengakuan
  - 2. Keadaan ruangan
- D. Tidak Penting Tapi Berpengaruh :
  - 1. Status
  - 2. Penempatan Kerja Sesuai Keahlian
  - 3. Minat

#### **4.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Cutting**

Menurut teori Suparno Eko Widodo, Marihot Tua Efendi Hariandja, Harzberg, Malayu S.P Hasibuan, Gilmer, dan As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja dapat disintesis menjadi beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti faktor sosial, faktor intrinsik dari pekerjaan, faktor ekstrinsik dari pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, jaminan finansial, kondisi fisik pegawai dan kondisi kerja kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dan faktor-faktor tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT Citra Abadi Sejati. Dari Observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil observasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati :

a. Faktor Sosial

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja berjalan cukup baik, baik antara sesama unit produksi maupun yang berbeda dari unit produksi lainnya.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan berjalan cukup baik, walaupun secara tidak langsung tidak dapat berkomunikasi dengan atasannya melainkan melalui perantara dari masing-masing leader perunit produksi.

b. Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan :

3. Pengakuan

Di PT Citra Abadi Sejati dilihat dari hasil kerjanya, jika hasil kerjanya bagus dan melebihi target yang telah ditetapkan akan diberikan pengakuan berupa insentif.

4. Tanggung jawab

Karyawan dari masing-masing produksi adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5. Prestasi

Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran/target.

6. Promosi

Promosi menunjukkan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja akan tetapi manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan.

c. Faktor Ekstrinsik Dari Pekerjaan :

7. Status

Di PT Citra Abadi Sejati status karyawannya masih belum begitu baik karena masih banyak karyawan yang statusnya masih karyawan kontrak. Untuk bisa menjadi karyawan tetap karyawan harus melewati kontrak lebih dari 3 tahun

apabila karyawan kontrak telah menyelesaikan kontraknya, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap atau di perpanjang masa kontraknya.

8. Keamanan kerja  
Keamana di PT Citra Abadi Sejati kurang baik, karena masih sering terjadi kehilangan barang-barang milik karyawan.
  9. Kebijakan organisasi  
kebijakan organisasi PT Citra Abadi Sejati cukup baik, karena telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  10. Mutu teknis pengawasan  
Di PT Citra Abadi Sejati mutu teknis pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik dan telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
- d. Pekerjaan Itu Sendiri
11. Penempatan kerja sesuai keahlian  
Di PT Citra Abadi Sejati penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, karyawan ditempatkan di bagian unit-unit yang sedang membutuhkan karyawan.
  12. Minat  
Di PT Citra Abadi Sejati minat karyawan untuk bekerja dibagian unit-unit tertentu tidak terlalu berpengaruh, tetapi jika unit-unit tersebut sedang membutuhkan karyawan maka karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan minat yang diinginkan.
- e. Jaminan Finansial :
13. Gaji  
Gaji di PT Citra Abadi Sejati sudah sesuai karena perusahaan telah mengikuti standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
  14. Tunjangan  
Tunjangan yang di berikan kepada setiap karyawan dari pihak perusahaan sudah cukup memuaskan.
  15. Jaminan kesehatan  
Para karyawan dalam menilai jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan berupa BPJS dan jamsostek.
  16. Kompensasi  
Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan telah sesuai dan cukup memuaskan. Misalnya dengan memberikan kompensasi upah lembur sesuai dengan target yang didapat oleh masing-masing karyawan.
- f. Kondisi Fisik Pegawai :
17. Pengaturan waktu kerja  
perusahaa menetapkan jam kerja terbagi menjadi 2 shift. Untuk shift pertama perusahaan menetapkan pukul 07.00-14.00, shift kedua pukul 19.00-05.00.
  18. Pengaturan waktu istirahat

Untuk pengaturan waktu istirahat perusahaan menetapkan setiap harinya satu jam untuk beristirahat dimulai pukul 12.00-13.00.

19. Umur

Rata-rata karyawan di PT Citra Abadi Sejati di bagian produksi antara 23-27 tahun. Karyawan menilai umur tidak terlalu penting dan berpengaruh selama kondisi fisik karyawan tersebut masih mampu untuk bekerja.

20. Perlengkapan kerja

Perlengkapan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah memadai, seperti pemberian jaket khusus, sarung tangan dan masker namun disiplin karyawan yang kurang membuat mereka menggangkap perlengkapan kerja tidak begitu mempengaruhi pekerjaan karyawan.

g. Kondisi Kerja / Lingkungan Kerja :

21. Ventilasi udara

kondisi ventilasi udara di PT Citra Abadi Sejati cukup baik.

22. Keadaan ruangan

Para karyawan dalam menilai keadaan ruangan tempat kerja kurang memuaskan, karena kondisi ruangan yang kurang kondusif dan sering berantakan membuat karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

23. Penerangan

Para karyawan dalam menilai kondisi penerangan yang berada di tempat kerja PT Citra Abadi Sejati cukup memuaskan.

h. Fasilitas :

24. Rumah sakit

Para karyawan dalam menilai rumah sakit yang diberikan pada setiap karyawan sangat memuaskan karena adanya fasilitas seperti poliklinik dan ruang *medical check up*.

25. Cuti

PT Citra Abadi Sejati memberikan cuti pada setiap karyawannya mulai dari cuti lebaran, tahun baru maupun cuti melahirkan bagi karyawan perempuan.

26. Kantin

Para karyawan dalam menilai kantin cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi kantin bagi semua karyawannya sehingga ketika jam istirahat para karyawan tidak perlu keluar untuk mencari makan siang.

27. Tempat beribadah

Para karyawan dalam menilai tempat beribadah cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat beribadah yang cukup besar dengan peralatan sholat khususnya untuk perempuan.



## 28. Tempat parkir

Para karyawan dalam menilai tempat parkir yang sangat memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat parkir untuk karyawan cukup luas.

## 29. Kamar mandi

Para karyawan dalam menilai kamar mandi yang diberikan kurang memuaskan karena fasilitas kamar mandi yang diberikan masih banyak kekurangan seperti sering tidak ada ember atau gayung di kamar mandi dan pintu-pintu kamar mandi yang tidak terawat banyak pintu kamar mandi yang tidak ada kuncinya.

## 30. Peralatan penunjang pekerjaan

Para karyawan dalam menilai peralatan penunjang pekerjaan yang cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi peralatan untuk karyawan bekerja.

Dari faktor-faktor tersebut kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bagian produksi cutting.

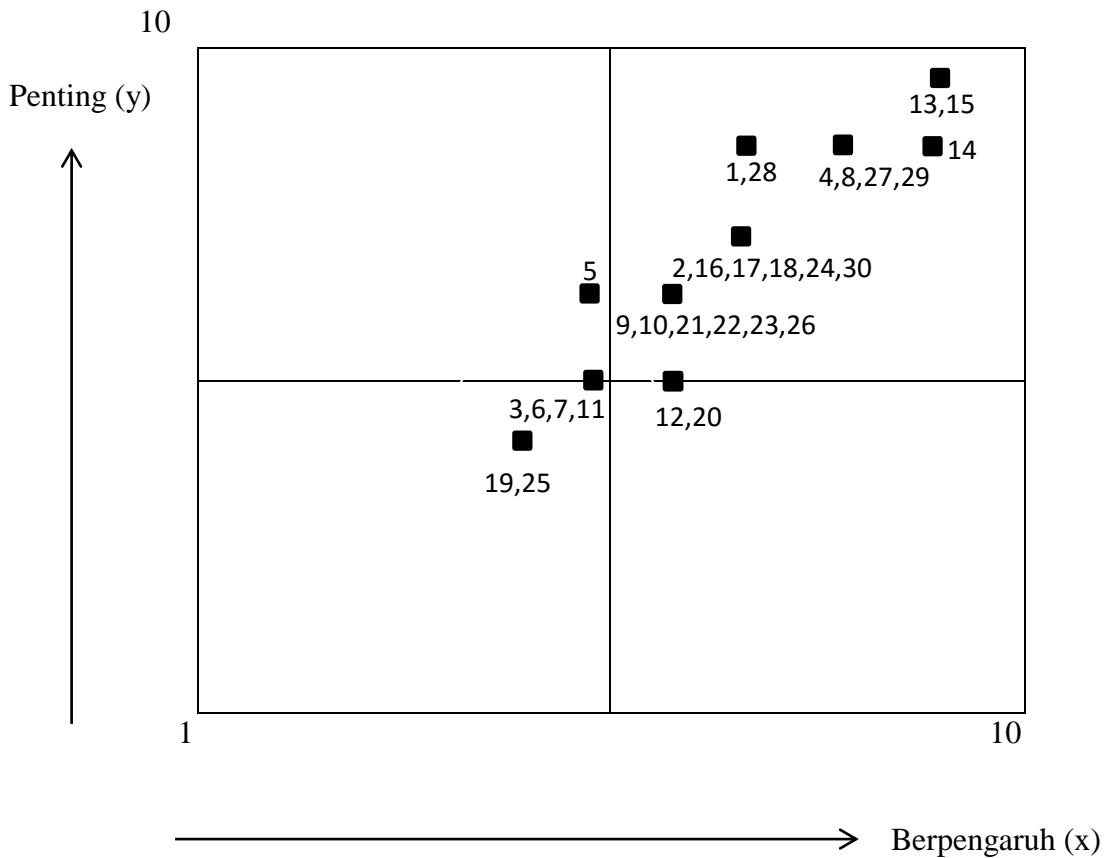
Tabel 17.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Cutting

Faktor-Faktor		Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Faktor sosial	1. Hubungan dengan rekan kerja	8	7
	2. Hubungan dengan atasan	7	7
Faktor intrinsik ari pekerjaan	3. Pengakuan	5	5
	4. Tanggung jawab	8	8
	5. Prestasi	6	5
	6. Promosi	5	5
Faktor ekstrinsik dari pekerjaan	7. Status	5	5
	8. Keamanan kerja	8	8
	9. Kebijakan organisasi	6	6
	10. Mutu teknis pengawasan	6	6
Pekerjaan itu sendiri	11. Penempatan kerja sesuai keahlian	5	5
	12. Minat	5	6
Jaminan finansial	13. Gaji	9	9
	14. Tunjangan	8	9
	15. Jaminan kesehatan	9	9
	16. Kompensasi	7	7

Faktor-Faktor		Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Kondisi fisik pegawai	17. Pengaturan waktu kerja	7	7
	18. Pengaturan waktu istirahat	7	7
	19. Umur	4	4
	20. Perlengkapan kerja	5	6
Kondisi kerja / lingkungan kerja	21. Ventilasi udara	6	6
	22. Keadaan ruangan	6	6
	23. Penerangan	6	6
Fasilitas	24. Rumah sakit	7	7
	25. Cuti	4	4
	26. Kantin	6	6
	27. Tempat beribadah	8	8
	28. Tempat parkir	8	7
	29. Kamar mandi	8	8
	30. Peralatan penunjang pekerjaan	7	7

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Gambar 5.

Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Cutting

Dari matriks pada gambar 5. Diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh pada kepuasan kerja bagian produksi cutting, yaitu :

- A. Penting Tapi Tidak Berpengaruh :
  - 1. Prestasi
- B. Penting Dan Berpengaruh :
  - 1. Hubungan dengan rekan kerja
  - 2. Hubungan dengan atasan
  - 3. Tanggung jawab
  - 4. Keamanan kerja
  - 5. Kebijakan organisasi
  - 6. Mutu teknis pengawasan
  - 7. Gaji
  - 8. Tunjangan
  - 9. Jaminan kesehatan
  - 10. Kompensasi
  - 11. Pengaturan waktu kerja
  - 12. Pengaturan waktu istirahat
  - 13. Penerangan
  - 14. Ventilasi udara
  - 15. Keadaan ruangan
  - 16. Rumah sakit
  - 17. Kantin
  - 18. Tempat beribadah
  - 19. Tempat parkir
  - 20. Kamar mandi
  - 21. Peralatan penunjang pekerjaan
- C. Tidak Penting Dan Tidak Berpengaruh :
  - 1. Pengakuan
  - 2. Promosi
  - 3. Status
  - 4. Penempatan kerja sesuai keahlian
  - 5. Umur
  - 6. Cuti
- D. Tidak Penting Tapi Berpengaruh :
  - 1. Minat
  - 2. Perlengkapan kerja

#### **4.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Finishing**

Menurut teori Suparno Eko Widodo, Marihot Tua Efendi Hariandja, Harzberg, Malayu S.P Hasibuan, Gilmer, dan As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disintesis menjadi beberapa faktor yang paling berpengaruh seperti

faktor sosial, faktor intrinsik dari pekerjaan, faktor ekstrinsik dari pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, jaminan finansial, kondisi fisik pegawai dan kondisi kerja kemudian faktor-faktor tersebut disesuaikan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dan faktor-faktor tersebut dikembangkan lagi melalui observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT Citra Abadi Sejati. Dari Observasi tersebut maka peneliti membuat kesimpulan dan menghasilkan faktor-faktor yang diduga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati kemudian faktor-faktor tersebut akan diuraikan dan diolah dengan Matriks agar mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil observasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati :

a. Faktor Sosial :

1. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja berjalan cukup baik, baik antara sesama unit produksi maupun yang berbeda dari unit produksi lainnya.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan dengan atasan berjalan cukup baik, walaupun secara tidak langsung tidak dapat berkomunikasi dengan atasannya melainkan melalui perantara dari masing-masing leader perunit produksi.

b. Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan :

3. Pengakuan

Di PT Citra Abadi Sejati dilihat dari hasil kerjanya, jika hasil kerjanya bagus dan melebihi target yang telah ditetapkan akan diberikan pengakuan berupa insentif.

4. Tanggung jawab

Karyawan dari masing-masing produksi adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

5. Prestasi

Karyawan yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran/target.

6. Promosi

Promosi menunjukkan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja akan tetapi manajemen belum melaksanakan sesuai keinginan karyawan.

c. Faktor Ekstrinsik Dari Pekerjaan :

7. Status

Di PT Citra Abadi Sejati status karyawannya masih belum begitu baik karena masih banyak karyawan yang statusnya masih karyawan kontrak. Untuk bisa menjadi karyawan tetap karyawan harus melewati kontrak lebih dari 3 tahun apabila karyawan kontrak telah menyelesaikan kontraknya, maka akan diangkat menjadi karyawan tetap atau di perpanjang masa kontraknya.

8. Keamanan kerja  
Keamana di PT Citra Abadi Sejati kurang baik, karena masih sering terjadi kehilangan barang-barang milik karyawan.
  9. Kebijakan organisasi  
kebijakan organisasi PT Citra Abadi Sejati cukup baik, karena telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
  10. Mutu teknis pengawasan  
Di PT Citra Abadi Sejati mutu teknis pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik dan telah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
- d. Pekerjaan Itu Sendiri :
11. Penempatan kerja sesuai keahlian  
Di PT Citra Abadi Sejati penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, karyawan ditempatkan di bagian unit-unit yang sedang membutuhkan karyawan.
  12. Minat  
Di PT Citra Abadi Sejati minat karyawan untuk bekerja dibagian unit-unit tertentu tidak terlalu berpengaruh, tetapi jika unit-unit tersebut sedang membutuhkan karyawan maka karyawan tersebut bisa bekerja sesuai dengan minat yang diinginkan.
- e. Jaminan Finansial :
13. Gaji  
Gaji di PT Citra Abadi Sejati sudah sesuai karena perusahaan telah mengikuti standar gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
  14. Tunjangan  
Tunjangan yang di berikan kepada setiap karyawan dari pihak perusahaan sudah cukup memuaskan.
  15. Jaminan kesehatan  
Para karyawan dalam menilai jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan berupa BPJS dan jamsostek.
  16. Kompensasi  
Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan telah sesuai dan cukup memuaskan. Misalnya dengan memberikan kompensasi upah lembur sesuai dengan target yang didapat oleh masing-masing karyawan.
- f. Kondisi Fisik Pegawai
17. Pengaturan waktu kerja  
perusahaan menetapkan jam kerja terbagi menjadi 2 shift. Untuk shift pertama perusahaan menetapkan pukul 07.00-14.00, shift kedua pukul 19.00-05.00.

18. Pengaturan waktu istirahat  
Untuk pengaturan waktu istirahat perusahaan menetapkan setiap harinya satu jam untuk beristirahat dimulai pukul 12.00-13.00.
  19. Umur  
Rata-rata karyawan di PT Citra Abadi Sejati di bagian produksi antara 23-27 tahun. Karyawan menilai umur tidak terlalu penting dan berpengaruh selama kondisi fisik karyawan tersebut masih mampu untuk bekerja.
  20. Perlengkapan kerja  
Perlengkapan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah memadai, seperti pemberian jaket khusus, sarung tangan dan masker namun disiplin karyawan yang kurang membuat mereka menggangkap perlengkapan kerja tidak begitu mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- g. Kondisi Kerja / Lingkungan Kerja :
21. Ventilasi udara  
kondisi ventilasi udara di PT Citra Abadi Sejati cukup baik.
  22. Keadaan ruangan  
Para karyawan dalam menilai keadaan ruangan tempat kerja kurang memuaskan, karena kondisi ruangan yang kurang kondusif dan sering berantakan membuat karyawan menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.
  23. Penerangan  
Para karyawan dalam menilai kondisi penerangan yang berada di tempat kerja PT Citra Abadi Sejati cukup memuaskan.
- h. Fasilitas :
24. Rumah sakit  
Para karyawan dalam menilai rumah sakit yang diberikan pada setiap karyawan sangat memuaskan karena adanya fasilitas seperti poliklinik dan ruang *medical check up*.
  25. Cuti  
PT Citra Abadi Sejati memberikan cuti pada setiap karyawannya mulai dari cuti lebaran, tahun baru maupun cuti melahirkan bagi karyawan perempuan.
  26. Kantin  
Para karyawan dalam menilai kantin cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi kantin bagi semua karyawannya sehingga ketika jam istirahat para karyawan tidak perlu keluar untuk mencari makan siang.
  27. Tempat beribadah  
Para karyawan dalam menilai tempat beribadah cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat beribadah yang cukup besar dengan peralatan sholat khususnya untuk perempuan.

## 28. Tempat parkir

Para karyawan dalam menilai tempat parkir yang sangat memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi tempat parkir untuk karyawan cukup luas.

## 29. Kamar mandi

Para karyawan dalam menilai kamar mandi yang diberikan kurang memuaskan karena fasilitas kamar mandi yang diberikan masih banyak kekurangan seperti sering tidak ada ember atau gayung di kamar mandi dan pintu-pintu kamar mandi yang tidak terawat banyak pintu kamar mandi yang tidak ada kuncinya.

## 30. Peralatan penunjang pekerjaan

Para karyawan dalam menilai peralatan penunjang pekerjaan yang cukup memuaskan karena di PT Citra Abadi Sejati memfasilitasi peralatan untuk karyawan bekerja.

Dari faktor-faktor tersebut kemudian peneliti membuat kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati. Setelah kuesioner telah terisi maka peneliti merekapnya menjadi Diagram Matrik untuk mengetahui titik-titik yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk bagian produksi finishing.

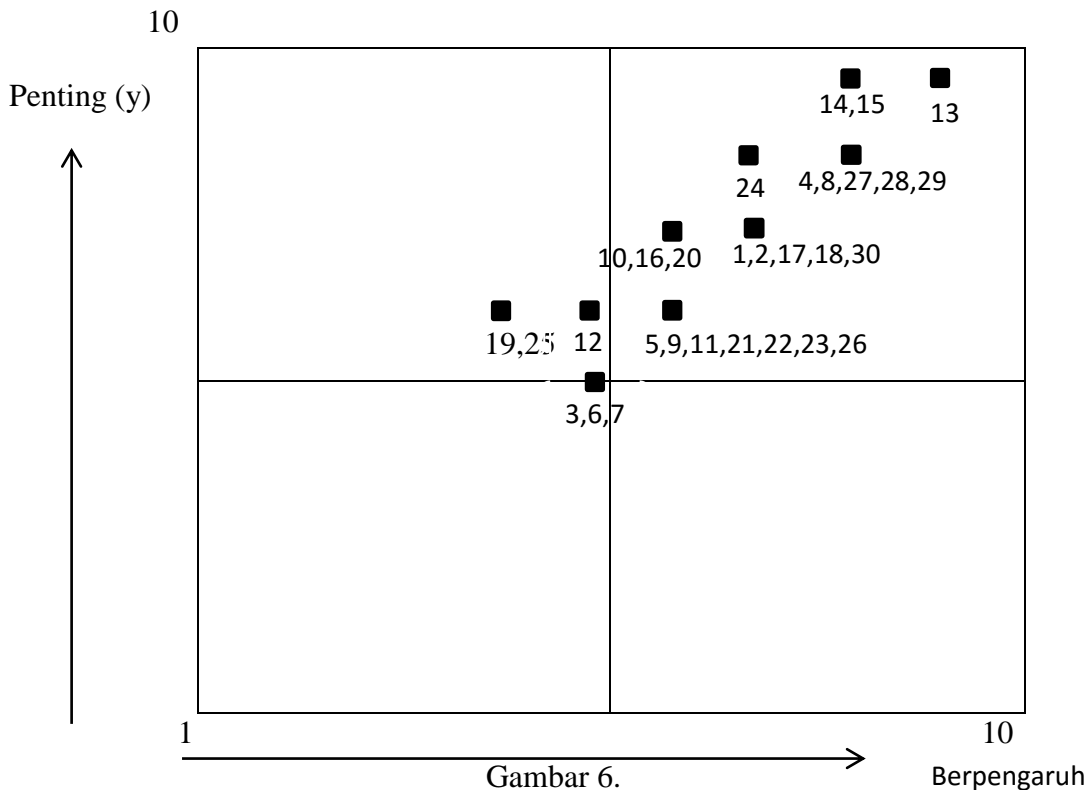
Tabel 18.

Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Faktor-faktor yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi Finishing

Faktor-Faktor		Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Faktor sosial	1. Hubungan dengan rekan kerja	7	7
	2. Hubungan dengan atasan	7	7
Faktor intrinsik dari pekerjaan	3. Pengakuan	5	5
	4. Tanggung jawab	8	8
	5. Prestasi	6	6
	6. Promosi	5	5
Faktor ekstrinsik dari pekerjaan	7. Status	5	5
	8. Keamanan kerja	8	8
	9. Kebijakan organisasi	6	6
	10. Mutu teknis pengawasan	7	6
Pekerjaan itu sendiri	11. Penempatan kerja sesuai keahlian	6	6
	12. Minat	6	5
Jaminan finansial	13. Gaji	9	9
	14. Tunjangan	9	8
	15. Jaminan kesehatan	9	8
	16. Kompensasi	7	6

Faktor-Faktor		Penting (Y)	Berpengaruh (x)
Kondisi fisik pegawai	17. Pengaturan waktu kerja	7	7
	18. Pengaturan waktu istirahat	7	7
	19. Umur	6	4
	20. Perlengkapan kerja	7	6
Kondisi kerja / lingkungan kerja	21. Ventilasi udara	6	6
	22. Keadaan ruangan	6	6
	23. Penerangan	6	6
Fasilitas	24. Rumah sakit	8	7
	25. Cuti	6	4
	26. Kantin	6	6
	27. Tempat beribadah	8	8
	28. Tempat parkir	8	8
	29. Kamar mandi	8	8
	30. Peralatan penunjang pekerjaan	7	7

Sumber : Data Primer Diolah 2018



Matriks Faktor-faktor Penting dan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Bagian Produksi Finishing

Dari matriks pada gambar 6. diatas dapat disimpulkan beberapa faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian produksi finishing, yaitu :



- A. Penting Tapi Tidak Berpengaruh :
  - 1. Minat
  - 2. Umur
  - 3. Cuti
- B. Penting Dan Berpengaruh :
  - 1. Hubungan dengan rekan kerja
  - 2. Hubungan dengan atasan
  - 3. Tanggung jawab
  - 4. Prestasi
  - 5. Keamanan kerja
  - 6. Kebijakan organisasi
  - 7. Mutu teknis pengawasan
  - 8. Penempatan kerja sesuai keahlian
  - 9. Gaji
  - 10. Tunjangan
  - 11. Jaminan kesehatan
  - 12. Kompensasi
  - 13. Pengaturan waktu kerja
  - 14. Pengaturan waktu istirahat
  - 15. Perlengkapan kerja
  - 16. Ventilasi udara
  - 17. Penerangan
  - 18. Keadaan ruangan
  - 19. Rumah sakit
  - 20. Kantin
  - 21. Tempat beribadah
  - 22. Tempat parkir
  - 23. Kamar mandi
  - 24. Peralatan penunjang pekerjaan
- C. Tidak Penting Dan Tidak Berpengaruh :
  - 1. Pengakuan
  - 2. Promosi
  - 3. Status
- D. Tidak Penting Tapi Berpengaruh :

Tidak terdapat faktor yang mempengaruhi

#### 4.2.5 Analisis Perbedaan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi (Helper, Cutting dan Finishing)

Untuk mengetahui perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada bagian helper, cutting dan finishing menggunakan uji Anova atau *Analysis of Varian*.

Tabel 19.  
Tests of Normality

	perbedaan	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	helper	,109	29	,200*	,947	29	,156
	cutting	,122	42	,125	,964	42	,210
	finishing	,149	25	,154	,924	25	,063

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan output SPSS tes of normality terlihat bahwa uji normalitas dari tiga bagian produksi berdistribusi normal karena nilai signifikan  $> 0,05$  yaitu bagian helper dengan nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  bagian cutting dengan nilai signifikan  $0,125 > 0,05$  dan bagian finishing dengan nilai signifikan  $0,154 > 0,05$ .

Tabel 20.

#### Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,385	2	93	,098

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan output SPSS test of homogeneity of variances, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,098. Karena nilai signifikansi  $0,098 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa varian kelompok tiga bagian produksi yang dibandingkan tersebut adalah sama atau homogen.

Tabel 21.

#### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2147,780	2	1073,890	169,645	,001
Within Groups	588,709	93	6,330		
Total	2736,490	95			

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan output Anova diatas, diketahui nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada ketiga bagian produksi helper, cutting dan finishing.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PT Citra Abadi Sejati untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi helper, cutting dan finishing ini, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu :

1. Dari hasil rata-rata yang dihitung untuk tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati bagian produksi berada pada kriteria “kurang puas” dengan nilai rata-rata 122 untuk bagian helper, sedangkan pada kriteria “puas” dengan nilai rata-rata sebesar 135 untuk bagian cutting dan nilai rata-rata sebesar 131 untuk bagian finishing.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ada 22 faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, prestasi, keamanan kerja, kebijakan organisasi, mutu teknis pengawasan, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, kompensasi, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, ventilasi udara, keadaan ruangan, rumah sakit, kantin, tempat beribadah, tempat parkir, kamar mandi, dan peralatan penunjang pekerjaan.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ada 21 faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, keamanan kerja, kebijakan organisasi, mutu teknis pengawasan, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, kompensasi, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, penerangan, ventilasi uadara, keadaan ruangan, rumah sakit, kantin, tempat beribadah, tempat parkir, kamar mandi, dan peralatan penunjang pekerjaan.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati ada 24 faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, tanggung jawab, prestasi, keamanan kerja, kebijakan organisasi, mutu teknis pengawasan, penempatan kerja sesuai keahlian, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, kompensasi, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, ventilasi uadara, penerangan, keadaan ruangan, rumah sakit, kantin, tempat beribadah, tempat parkir, kamar mandi, dan peralatan penunjang pekerjaan.
5. Terdapat perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati Bagian Produksi Helper, Cutting dan finishing karena nilai signifikannya sebesar  $0,001 < 0,005$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Citra Abadi Sejati pada bagian produksi Helper, Cutting dan Finishing penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi helper, cutting dan finishing di PT Citra Abadi Sejati masih kurang baik karena masih ada tanggapan responden yang masih kurang memuaskan dari faktor-faktor kepuasan kerja, maka pihak perusahaan perlu meningkatkan lagi kepuasan kerja karyawan agar bisa memuaskan para karyawan dengan memberikan gaji yang lebih tinggi, memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, memberikan tunjangan-tunjangan, kompensasi, kondisi lingkungan yang sesuai dengan harapan karyawan, dan memberikan fasilitas yang lebih baik kepada karyawan. Apabila keinginan karyawan terpenuhi maka karyawanpun akan lebih loyal pada pihak perusahaan dan bekerja lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai dapat maksimal.
2. Perusahaan dalam memahami para karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi, promosi, status, keamanan kerja, kebijakan organisasi, mutu teknis pengawasan, penempatan kerja sesuai keahlian, minat, gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, kompensasi, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, umur, perlengkapan kerja, ventilasi udara, penerangan, keadaan ruangan, rumah sakit, cuti, kantin, tempat beribadah, tempat parkir, kamar mandi, dan peralatan penunjang pekerjaan agar karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan harapan dan yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Sordakarya.
- As'ad M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Donni Juni Priansa (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hayatika. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- J. Supranto. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- J. Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindom Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Harianddja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo.

- Mia Sartika. (2011). Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ristyahana Nurbahar. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT POS Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. Kebumen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. dan Mary Coulter. (2012). *Management, Pearson Internasional Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wagner, John A. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Taylor and Francis.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Yogyakarta.

# LAMPIRAN



## PT. CITRA ABADI SEJATI (BOGOR)

---

### SURAT KETERANGAN PRAKERIN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asep Dharmakty  
Jabatan : HR Manager  
PT Citra Abadi Sejati

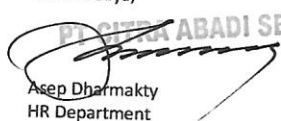
Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Kadita Ardiani  
No Induk : 021114039  
Jurusan : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi

Adalah benar telah menjalani Praktek Kerja Lapangan di Bagian Human Resource Department, di PT CITRA ABADI SEJATI Unit Bogor yang beralamat di Jl Raya Kedung Halang No 263. Adapun program Praktek Kerja Lapangan ini dimulai dari tanggal 03 Juli 2017 s/d 05 September 2017.

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

Bogor, 25 Mei 2018  
Hormat Saya,

  
Asep Dharmakty  
HR Department

Cc: File

## Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN****ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (HELPER, CUTTING DAN FINISHING) PADA PT CITRA ABADI SEJATI UNIT BOGOR**

Bapak/Ibu karyawan PT CITRA ABADI SEJATI BOGOR

Salam sejahtera,

Saya Kadita Ardiani Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, akan melakukan penelitian tentang “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Helper, Cutting dan Finishing) Pada PT Citra Abadi Sejati Unit Bogor.

Saya memohon bantuan Bapak/Ibu selaku pegawai untuk mengisi kuesioner dan menjadi responden dalam riset penelitian ini, atas bantuan Bapak/Ibu untuk membantu penyelesaian tugas akhir saya, saya ucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Lama Kerja :

Pendidikan :

Bagian/Devisi : Helper/Cutting/Finishing

**Petunjuk pengisian kuesioner:**

1. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban dengan bobot 1 (tidak penting) – 10 (sangat penting) dan 1(tidak berpengaruh) – 10 (sangat berpengaruh).
2. Semakin tinggi bobot nilai yang anda diberikan maka pertanyaan tersebut semakin penting atau berpengaruh untuk anda.
3. Saya dalam memberikan tanda (√), diberikan berdasarkan hati dan persepsi Bapak/Ibu tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.



Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya sangat penting bagi saya					
2	Saya yakin jika saya memiliki kemampuan menjalankan pekerjaan saya					
3	Pendapat saya diperhitungkan diperhitungkan dalam keputusan yang dibuat tim					
4	Saya memiliki peluang menggunakan ide saya dalam bekerja					
5	Perkerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya					
6	Pekerjaan saya sangat cocok dengan kemampuan saya					
7	Saya putuskan sendiri bagaimana menjalankan pekerjaan saya					
8	Saya peduli dengan apa yang saya kerjakan					
9	Saya memiliki kendali untuk menjalankan pekerjaan saya					
10	Saya menguasai keahlian berkaitan dengan pekerjaan saya					
11	Saya bebas menentukan cara mengerjakan tugas saya					
12	Saya memiliki pengaruh terhadap hasil kerja tim saya					
13	Manajemen berusaha sungguh-sungguh memahami pandangan karyawan					
14	Perusahaan ini akan memiliki masa depan yang buruk kecuali dipegang manajer yang lebih baik					
15	Jika saya mendapat masalah kerja, rekan kerja saya akan mencoba membantu saya mengatasinya					
16	Manajemen dapat dipercaya untuk membuat keputusan rasional demi masa depan perusahaan					
17	Saya yakin rekan-rekan kerja akan membantu saya saat dibutuhkan					
18	Manajemen berkerja secara efisien					
19	Saya yakin perusahaan ini akan memperlakukan saya dengan adil					
20	Rekan kerja saya dapat dipercaya, melakukan seperti yang mereka katakan					
21	Saya yakin dengan kemampuan rekan-rekan kerja saya					

22	Rekan kerja saya tetap bekerja meski bos tidak berada di tempatnya					
23	Saya yakin rekan kerja tidak akan berbuat ceroboh sehingga mempersulit pekerjaan saya					
24	Manajemen nampaknya telah menyiapkan diri untuk mengambil keuntungan dengan menipu karyawan					
25	Informasi yang diperoleh sering tidak akurat					
26	Perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik dibandingkan perusahaan yang lain					
27	Dengan bangga saya menceritakan ke orang lain kalau saya merupakan karyawan di perusahaan ini					
28	Komunikasi di tim saya sangat terbuka					
29	Saya tidak mendapat pelatihan yang memadai untuk bekerja					
30	Saya senang berbincang-bincang dengan anggota lain di tim saya					
31	Saya perlu mengecek kembali kebenaran informasi yang saya terima					
32	Saya memiliki semua keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja					
33	Saat berbicara, karyawan yang satu saling memahami dengan karyawan lain di tim ini					
34	Saya kadang merasa karyawan di sini tidak mengerti maksud informasi yang mereka terima					
35	Tim saya dengan mudah berbicara saling terbuka					
36	Saya tidak peduli dengan masa depan perusahaan ini					

No	Nama	Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Helper Pada PT Citra Abadi Sejati																																		Total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36
1	Anti	5	4	3	3	4	4	1	3	3	4	1	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	1	4	4	4	4	3	4	1	121
2	Milawati	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	1	1	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	1	120
3	Dila	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	2	2	5	5	3	4	3	2	1	118	
4	Wahyuni	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	1	5	5	3	4	4	4	1	125
5	Siska	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	1	1	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	1	134
6	Neneng	5	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	5	5	3	4	2	2	1	120	
7	Yuningsih	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	1	119	
8	Winda	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	1	124	
9	Triana	5	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	123	
10	Mia	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	124	
11	Nida	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	1	118	
12	Devi	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	1	123	
13	Nurasiah	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	4	2	3	4	4	4	1	2	1	118	
14	Derlinda	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	124	
15	Lira	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	1	128
16	Tamara	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	2	122
17	Fitri	4	4	4	5	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	2	1	121	
18	Alita	5	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	4	4	4	2	2	1	122	
19	Rina	4	4	4	4	5	3	1	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	1	127	
20	Aisah	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	1	4	4	3	3	2	2	1	120	
21	Amanah	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	124	
22	Eka	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	2	121	
23	Desi	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	3	1	2	1	122	
24	Widyawati	5	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	1	1	4	4	3	2	3	4	3	3	4	1	119	

25	Devita	4	5	4	4	4	3	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	1	130	
26	Nurjanah	5	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	4	5	4	2	4	4	4	3	2	1	1	121	
27	Hikmah	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	1	122	
28	Diah	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	1	1	5	4	2	1	4	4	4	3	4	1	1	119	
29	Airin	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	1	123
Rata-Rata																													122										

No	Nama	Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Cutting Pada PT Citra Abadi Sejati																																		Total			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36	
1	Maya	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	134	
2	Tini	5	5	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	132	
3	Ari	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	134	
4	Iyah	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	1	136		
5	Anto	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	150	
6	Nia	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	1	153	
7	Risma	5	4	3	3	5	4	2	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	122		
8	Eva	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	4	4	2	4	4	5	4	2	4	3	149	
9	Putra	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	133		
10	Rian	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	135	
11	Alfin	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	150	
12	Dian	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	1	140	
13	Sutrisno	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	1	150	
14	Dayat	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	1	150	
15	Yayan	5	4	3	4	5	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	1	2	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4	1	121	
16	Irawan	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	1	113	
17	Reni	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	122	
18	Sutini	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	150	
19	Adam	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	123	
20	Ani	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	1	153	
21	Dedi	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	1	149	
22	Amalia	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	136	
23	Irpan	5	5	5	3	5	4	1	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	133
24	Kholiludin	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	136
25	Roby	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	1	150	
26	Inggit	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	149	
27	Andi	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	134	
28	Mahfudin	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	1	150	
29	Irma	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	135
30	Elsa	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	123
31	Widodo	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	122
32	Maan	5	5	5	3	5	4	1	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	132	



33	Usman	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	133		
34	Junaedi	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	133	
35	Nanang	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	3	5	5	3	4	4	4	1	128		
36	Atik	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	134	
37	Deni	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	135	
38	Sari	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	135	
39	Budi	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	4	5	5	3	4	4	4	1	129		
40	Hermawan	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	122	
41	Alif	5	5	4	4	5	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	134	
42	Haris	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	123
Rata-Rata																													135										

No	Nama	Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Finishing Pada PT Citra Abadi Sejati																																				Total	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	Rahayu	5	5	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	131	
2	Rohmad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	133	
3	Nurhayati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	132	
4	Wawan	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	135	
5	Dadi	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	1	135	
6	Nurdiana	4	5	5	3	5	4	1	3	3	4	2	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	132	
7	Izul	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	134	
8	Novitasari	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	121	
9	Dini	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	121	
10	Komarudin	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	122	
11	Nurfauzi	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	132	
12	Wardoyo	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	134	
13	Elvida	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	139	
14	Hendrik	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	140	
15	Nurlela	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	140	
16	Rachmawati	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	120	
17	Mulyadi	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	5	5	3	4	4	4	1	131		
18	Benny	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	1	132	
19	Sopian	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	138		
20	Asep	4	5	4	4	5	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	4	1	132
21	Apandi	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	132		
22	Hery	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	133	
23	Andriatna	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	1	140		
24	Fatimah	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	120	

25	Saepullah	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	1	135
Rata-Rata																													131									

## Rekapitulasi Pertanyaan Kepuasan Kerja PT Citra Abadi Sejati Bagian Helper

## Penting

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Anti	7	6	4	8	5	6	5	8	5	8	4	4	8	9	10	7	8	7	6	8	6	5	6	8	6	6	8	8	8	8
2	Milawati	8	8	6	6	6	6	4	8	7	7	5	4	9	9	10	7	6	6	5	7	6	6	6	8	5	6	9	8	9	8
3	Dila	8	8	5	8	6	6	6	9	7	7	5	4	9	9	9	8	7	7	6	7	6	6	6	9	5	6	8	8	8	8
4	Wahyuni	8	8	5	9	7	6	5	9	8	8	7	5	8	9	8	8	7	7	6	8	7	5	8	9	6	6	9	9	7	6
5	Siska	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	6	6	8	9	9	7	8	8	6	8	7	5	7	9	6	6	9	8	8	7
6	Neneng	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	7	5	9	10	9	8	7	7	6	6	5	5	6	10	6	5	8	9	9	8
7	Yuningsih	9	8	6	9	7	7	5	8	7	8	3	5	8	9	9	7	8	7	5	7	6	6	6	8	6	7	8	9	9	7
8	Winda	8	6	3	9	4	4	4	8	6	6	4	5	10	9	10	8	7	7	6	7	6	6	6	8	5	5	8	10	8	7
9	Triana	8	7	4	8	6	5	5	9	6	7	4	5	9	9	10	8	7	7	6	6	6	6	6	8	5	6	8	8	7	8
10	Mia	7	5	5	8	6	6	6	8	7	8	5	4	9	9	9	8	7	7	6	7	6	5	6	8	6	7	9	9	7	7
11	Nida	8	7	4	8	7	6	5	8	6	8	6	5	9	8	9	8	7	8	5	6	7	6	7	9	5	7	9	8	7	7
12	Devi	8	8	6	8	7	6	5	8	6	7	6	6	9	9	9	7	7	7	6	6	6	4	5	8	6	6	8	8	8	6
13	Nurasiah	8	7	7	9	6	7	4	8	6	7	5	5	10	9	9	6	6	6	5	7	6	6	6	7	5	5	8	8	8	6
14	Derlinda	8	8	7	9	6	5	5	9	5	6	4	6	10	9	9	7	6	6	6	6	6	5	5	8	6	7	9	9	7	7
15	Lira	9	8	8	9	5	5	5	8	7	8	4	5	8	9	9	6	7	7	5	6	6	4	5	8	5	6	8	8	8	7
16	Tamara	8	8	5	9	7	6	5	8	6	7	6	6	8	9	10	6	6	6	5	8	6	4	5	7	6	7	8	9	9	7
17	Fitri	9	7	5	9	8	4	4	8	6	8	6	5	9	9	9	7	6	7	6	6	7	4	6	9	6	6	8	8	8	8
18	Alita	8	8	5	9	7	7	5	8	6	7	3	7	9	8	10	6	6	6	6	6	6	4	5	7	6	7	8	9	9	7
19	Rina	8	6	5	9	6	7	6	8	5	6	4	5	8	9	9	5	5	6	6	7	5	5	5	8	5	7	8	8	8	6
20	Aisah	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	5	6	10	9	9	7	6	6	6	7	6	6	6	7	5	6	8	8	9	7
21	Amanah	8	7	4	8	6	6	5	9	6	7	6	6	10	9	9	8	7	7	5	6	6	6	6	8	6	6	8	8	7	8
22	Eka	9	8	7	9	6	7	6	8	5	6	6	5	9	9	9	6	7	7	5	6	7	6	6	8	5	7	8	8	8	7
23	Desi	8	8	7	9	6	7	5	9	5	6	5	6	9	9	9	7	6	6	6	6	6	5	5	8	6	7	8	9	7	7

24	Widyawati	9	8	7	9	6	6	6	8	5	6	5	5	9	9	10	6	7	7	5	6	7	6	6	8	6	7	8	8	8	7
25	Devita	8	7	5	9	8	7	6	8	6	7	6	5	9	9	10	7	7	7	6	8	6	6	6	7	6	8	9	8	8	6
26	Nurjanah	9	8	6	8	7	6	5	8	6	7	3	4	9	9	9	7	7	7	5	6	5	5	5	7	6	6	9	8	8	6
27	Hikmah	8	7	5	9	8	7	6	8	6	7	5	6	9	9	9	7	7	7	5	6	6	6	6	7	6	8	9	8	8	6
28	Diah	9	8	7	9	6	6	6	8	5	6	4	5	10	9	9	6	7	7	6	6	7	6	6	8	4	7	8	8	8	7
29	Airin	9	8	6	8	7	7	5	8	6	7	6	6	9	9	9	7	7	7	5	7	5	5	5	7	5	6	9	8	8	6
Total		238	211	159	246	185	174	151	236	174	202	145	151	260	260	268	202	196	197	162	193	177	154	169	231	161	186	242	242	231	202
Rata-rata		8	7	5	8	6	6	5	8	6	7	5	5	9	9	9	7	7	7	6	7	6	5	6	8	6	6	8	8	8	7

Rekapitulasi Pertanyaan Kepuasan Kerja PT Citra Abadi Sejati Bagian Helper																															
Berpengaruh																															
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Anti	8	5	5	9	5	6	7	9	7	8	6	6	9	9	9	7	6	7	5	8	6	6	7	4	4	8	8	8	8	8
2	Milawati	9	5	6	8	7	5	7	8	8	8	7	6	9	10	8	8	7	7	5	7	6	6	6	8	4	6	7	10	7	7
3	Dila	8	7	5	8	6	6	6	9	7	7	5	6	9	10	10	8	7	7	4	7	6	6	7	9	5	6	7	8	8	8
4	Wahyuni	8	8	5	9	7	5	7	9	8	8	6	7	8	9	9	8	7	7	4	8	7	7	8	9	3	6	9	9	7	6
5	Siska	9	7	6	8	7	5	5	10	7	8	7	6	9	8	10	8	8	7	5	6	6	6	7	4	5	7	8	9	8	8
6	Neneng	8	6	4	9	5	5	7	6	7	8	5	6	9	8	10	8	7	7	5	6	5	5	6	9	2	5	8	8	8	8
7	Yuningsih	7	5	4	8	4	4	4	9	5	5	7	5	10	9	9	6	8	7	3	7	6	6	6	8	5	6	8	8	7	7
8	Winda	8	6	3	9	4	4	7	8	6	6	6	6	10	9	9	8	7	7	3	6	6	6	6	8	2	5	8	10	7	7
9	Triana	8	5	5	8	6	5	5	9	6	7	4	4	8	8	10	8	7	7	3	6	6	6	7	8	2	6	8	8	8	8
10	Mia	7	6	5	8	5	3	3	8	5	7	5	4	8	9	10	7	7	7	5	7	5	5	7	2	5	9	9	9	7	7
11	Nida	8	7	5	8	5	5	7	7	8	8	5	5	9	9	10	8	8	7	3	6	7	7	6	7	2	7	8	9	7	8
12	Devi	7	6	6	8	7	6	5	8	6	7	6	4	9	10	10	7	7	7	5	6	6	4	5	8	5	6	8	8	8	7
13	Nurasiah	8	7	7	9	6	5	7	8	6	7	6	5	9	10	8	6	6	6	5	7	6	6	6	7	5	5	8	8	8	6
14	Derlinda	8	8	6	8	6	5	7	8	5	6	5	5	9	9	10	7	6	6	5	6	6	5	5	8	3	7	9	9	7	7
15	Lira	9	7	8	9	5	5	5	8	7	8	6	5	9	9	10	6	7	7	3	6	6	4	5	6	5	6	9	8	8	7
16	Tamara	8	6	5	9	7	6	5	8	6	7	5	5	9	9	8	6	6	6	3	6	6	4	5	7	4	7	8	9	7	7
17	Fitri	9	7	5	9	5	4	7	8	6	8	6	6	10	10	10	7	6	7	4	6	7	4	6	9	4	6	8	8	8	8
18	Alita	8	6	5	9	5	6	5	8	6	7	6	6	10	9	10	6	6	6	5	6	6	4	5	7	4	7	7	9	7	7
19	Rina	8	6	5	8	6	6	6	8	5	6	6	7	10	10	9	8	5	6	5	7	5	5	7	8	3	7	8	8	8	6
20	Aisah	8	6	5	8	7	5	7	8	5	6	5	5	8	9	9	5	6	6	5	7	6	4	6	7	5	6	9	8	8	6
21	Amanah	8	5	5	8	5	5	7	9	6	7	7	6	9	10	9	8	5	7	3	6	6	6	7	8	5	6	7	8	7	8
22	Eka	9	5	6	9	6	6	6	8	5	6	6	7	9	9	9	6	7	7	4	6	7	6	6	8	4	7	8	8	8	7
23	Desi	8	6	6	8	6	5	5	9	5	7	4	5	8	9	9	7	6	6	5	6	6	5	5	8	5	7	7	9	7	7

24	Widyawati	9	6	7	9	6	6	7	8	5	6	7	6	8	10	9	6	7	7	4	6	7	6	6	8	4	7	8	8	8	7
25	Devita	8	6	5	9	5	7	6	8	6	7	6	5	9	8	9	7	7	7	5	5	6	6	6	7	6	8	9	8	8	6
26	Nurjanah	9	6	6	8	7	6	5	8	6	7	6	6	10	9	9	7	6	7	3	6	5	5	5	7	6	6	9	8	7	6
27	Hikmah	8	6	5	9	5	7	7	8	6	7	5	7	8	8	10	7	6	7	3	6	6	6	6	7	4	8	9	8	8	6
28	Diah	9	8	7	8	6	6	6	8	5	6	5	5	9	9	9	6	6	7	4	6	7	6	6	8	6	7	8	8	7	7
29	Airin	9	6	6	8	7	6	7	8	6	7	7	5	9	10	9	7	7	7	5	7	5	5	5	7	6	6	9	8	7	6
Total		238	180	158	245	168	155	175	238	176	202	167	161	260	265	270	203	191	196	121	185	175	157	175	211	123	190	236	244	218	203
Rata-rata		8	6	5	8	6	5	6	8	6	7	6	6	9	9	9	7	7	7	4	6	6	5	6	7	4	7	8	8	7	7

Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Cutting Pada PT Citra Abadi Sejati																															
Penting																															
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Maya	9	8	4	9	8	5	4	8	6	6	5	6	10	10	8	6	5	6	4	4	5	5	5	8	2	6	9	9	8	7
2	Tini	8	6	3	8	7	3	3	9	6	6	5	5	10	9	9	8	6	5	2	5	4	5	5	5	3	6	7	7	8	5
3	Ari	8	7	4	8	7	4	4	8	5	6	6	7	10	8	9	7	6	6	2	4	5	5	4	8	4	5	8	8	8	7
4	Iyah	9	7	5	9	8	4	4	8	6	8	5	5	10	9	10	7	6	7	4	6	7	4	6	9	4	6	8	8	8	8
5	Anto	8	8	5	8	7	5	5	7	5	6	6	6	10	8	9	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	5	8	8	8	6
6	Nia	9	5	4	7	5	4	3	8	6	5	5	7	9	9	8	7	7	5	5	6	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
7	Risma	6	4	5	9	4	3	4	8	3	5	4	4	9	8	9	6	8	7	1	5	5	6	3	8	1	5	8	8	8	5
8	Eva	8	8	7	9	6	5	5	9	5	6	5	5	10	9	8	7	6	6	2	6	6	5	5	8	3	7	9	9	8	7
9	Putra	9	6	4	8	7	3	3	3	7	5	4	6	10	8	10	8	7	7	4	7	7	7	7	6	3	6	8	8	9	7
10	Rian	8	8	8	9	8	7	6	8	7	7	4	6	7	8	8	8	7	7	7	6	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7
11	Alfin	9	8	8	9	8	5	7	8	9	8	4	5	9	9	9	8	7	5	5	7	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
12	Dian	8	7	5	9	8	7	6	8	6	7	6	6	10	10	8	7	7	7	2	6	6	6	6	7	4	8	9	8	8	6
13	Sutrisno	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	7	7	10	9	10	5	6	6	3	5	6	6	6	7	2	6	10	8	9	7
14	Dayat	7	6	4	8	5	5	5	8	5	8	5	5	8	8	10	7	8	7	3	7	6	5	6	8	1	6	8	8	8	8
15	Yayan	9	5	3	7	1	3	3	8	4	6	5	5	10	10	10	5	8	7	1	6	5	6	4	8	7	7	6	9	9	5
16	Irawan	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	4	4	8	8	8	7	6	8	4	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
17	Reni	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	6	6	8	8	8	7	6	8	4	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
18	Sutini	8	8	6	6	6	6	4	8	7	7	4	5	10	10	10	7	6	6	5	6	6	6	6	8	2	6	9	8	9	8
19	Adam	8	8	5	8	6	6	6	9	7	7	6	6	10	8	8	8	7	7	4	6	6	6	6	9	3	6	8	8	8	8
20	Ani	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	4	9	9	10	7	8	8	2	5	7	5	7	9	3	6	9	8	10	7
21	Dedi	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	5	6	10	9	8	8	7	7	2	7	5	5	6	8	2	5	8	9	9	8
22	Amalia	9	7	4	8	6	4	4	8	7	8	5	7	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
23	Irpan	9	7	4	8	6	4	4	8	7	8	5	6	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8



24	Kholiludin	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	6	6	8	8	9	6	7	7	6	5	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
25	Roby	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	5	7	8	8	9	6	7	7	6	5	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
26	Inggit	8	7	5	9	7	7	7	8	6	7	6	6	9	7	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
27	Andi	8	7	5	9	7	7	7	8	6	7	6	6	9	7	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
28	Mahfudin	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	5	10	9	9	7	8	8	3	5	7	5	7	9	3	6	9	8	7	7
29	Irma	9	7	6	7	7	5	5	8	7	5	5	5	8	8	8	7	6	8	4	4	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
30	Elsa	9	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	6	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
31	Widodo	8	7	5	9	7	7	7	8	6	7	5	5	9	7	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
32	Maan	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	4	5	8	8	9	6	7	7	6	6	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
33	Usman	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	4	6	10	8	9	8	7	7	4	6	5	5	6	8	2	5	9	9	9	8
34	Junaedi	8	6	3	8	7	3	3	9	6	6	4	4	10	9	9	8	6	5	2	7	4	5	5	5	3	6	7	7	8	5
35	Nanang	8	8	5	8	7	5	5	7	5	6	4	4	9	8	9	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	5	8	8	8	6
36	Atik	8	9	8	9	8	7	6	8	7	7	4	6	7	8	8	8	7	7	7	6	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7
37	Deni	9	5	4	7	5	4	3	8	6	5	4	4	9	9	8	7	7	5	5	4	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
38	Sari	9	7	5	8	5	5	5	9	7	7	5	5	8	8	9	6	7	7	6	6	5	6	6	7	7	5	8	7	7	6
39	Budi	9	5	4	7	5	4	3	8	6	5	5	4	9	9	8	7	7	5	5	5	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
40	Hermawan	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	5	10	9	10	7	8	8	3	5	7	5	7	9	3	6	9	8	9	7
41	Alif	8	7	5	9	8	7	6	8	6	7	6	6	8	8	8	7	7	7	7	5	6	6	6	7	6	8	9	8	8	6
42	Haris	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	4	8	8	9	6	6	7	5	6	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
Total		335	286	209	338	265	210	206	333	262	275	211	228	378	354	369	284	282	281	168	233	250	243	252	314	179	250	330	326	334	282
Rata-rata		8	7	5	8	6	5	5	8	6	6	5	5	9	8	9	7	7	7	4	5	6	6	6	7	4	6	8	8	8	7

## Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Cutting PT Citra Abadi Sejati

Berpengaruh																															
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Maya	9	9	4	7	6	4	3	8	5	5	5	6	10	8	10	6	6	5	2	4	5	3	3	6	2	5	8	8	8	6
2	Tini	8	7	4	8	5	4	4	8	5	4	7	5	10	8	8	6	5	6	2	5	5	4	4	6	5	7	9	8	9	7
3	Ari	9	8	7	8	6	4	5	7	6	6	6	7	10	8	8	5	6	6	4	4	4	4	4	7	4	5	8	6	8	6
4	Iyah	9	7	5	9	8	4	4	8	6	8	5	5	10	10	10	7	6	7	4	6	7	4	6	9	4	6	8	6	8	8
5	Anto	7	6	4	8	5	5	5	7	6	6	6	6	10	10	10	6	6	6	5	6	6	6	6	6	4	6	8	8	8	8
6	Nia	4	5	4	7	5	4	3	8	6	5	5	7	9	9	10	7	7	5	5	6	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
7	Risma	5	4	4	8	4	3	5	8	5	5	4	4	9	9	6	8	7	5	4	5	5	6	6	6	3	6	9	8	8	6
8	Eva	8	8	7	9	6	5	5	9	5	6	5	5	10	9	10	7	6	6	2	6	6	5	5	8	3	7	8	6	6	7
9	Putra	7	6	4	8	6	3	3	3	7	5	4	6	10	8	10	8	7	7	4	7	7	7	7	6	3	6	8	8	9	7
10	Rian	7	8	8	9	6	6	7	7	7	7	7	6	8	8	8	8	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	6	6	6	6
11	Alfin	7	6	8	8	4	8	7	6	9	6	4	5	9	9	9	8	7	5	5	7	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
12	Dian	8	7	5	9	8	7	6	8	6	7	6	6	10	10	10	7	7	7	2	6	6	6	6	7	4	8	9	8	8	6
13	Sutrisno	8	6	5	8	4	5	5	8	5	6	7	7	10	9	10	5	6	6	3	5	6	6	6	7	2	6	6	8	9	7
14	Dayat	7	6	4	8	5	5	5	8	5	8	5	5	10	10	10	7	8	7	3	7	6	5	6	8	1	6	8	8	8	8
15	Yayan	5	5	3	7	3	3	3	8	4	6	5	5	10	10	10	5	8	7	1	6	5	6	4	8	7	7	6	6	9	5
16	Irawan	6	7	6	7	6	5	5	8	7	5	7	4	8	8	8	7	6	8	4	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
17	Reni	6	7	6	7	4	5	5	8	7	5	6	6	8	8	8	7	6	8	4	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
18	Sutini	8	8	6	6	6	6	4	8	7	7	4	5	10	10	10	7	6	6	2	6	6	6	6	8	2	6	9	8	9	8
19	Adam	8	8	5	8	6	6	6	9	7	7	6	6	10	10	10	8	7	7	4	6	6	6	6	9	3	6	8	8	8	8
20	Ani	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	6	4	10	9	10	7	8	8	2	5	7	5	7	9	3	6	9	8	9	7
21	Dedi	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	4	6	10	10	10	8	7	7	2	7	5	5	6	8	2	5	7	9	9	8
22	Amalia	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	7	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
23	Irpan	7	7	4	8	4	4	4	8	7	8	5	6	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8

24	Kholiludin	6	7	5	8	6	5	5	9	7	7	4	6	8	8	9	6	7	7	6	5	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
25	Roby	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	5	7	8	9	9	6	7	7	6	5	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
26	Inggit	8	7	5	9	5	7	7	8	6	7	6	6	9	9	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
27	Andi	8	7	5	9	5	7	7	8	6	7	6	6	9	9	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
28	Mahfudin	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	5	10	9	10	7	8	8	2	5	7	5	7	9	3	6	9	8	8	7
29	Irma	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	4	5	8	10	8	7	6	8	5	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
30	Elsa	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	6	8	8	9	6	6	7	5	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
31	Widodo	8	7	5	9	7	7	7	8	6	7	5	5	9	7	8	6	7	7	4	5	5	5	6	6	5	6	8	8	8	7
32	Maan	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	6	5	8	8	9	6	7	7	6	6	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
33	Usman	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	6	6	10	10	10	8	7	7	2	6	5	5	6	8	2	5	9	9	9	8
34	Junaedi	8	6	3	8	4	3	3	9	6	6	6	7	10	9	9	8	6	5	2	7	4	5	5	5	3	6	7	7	8	5
35	Nanang	8	8	5	8	7	5	5	7	5	6	5	4	10	10	9	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	5	8	8	8	6
36	Atik	8	9	8	9	5	7	6	8	7	7	5	6	7	8	8	8	7	7	7	6	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7
37	Deni	4	5	4	7	5	4	3	8	6	5	4	4	9	10	8	7	7	5	5	7	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
38	Sari	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	5	5	8	9	9	6	7	7	6	6	5	6	6	7	4	5	8	6	7	6
39	Budi	4	5	4	7	5	4	3	8	6	5	7	5	9	9	8	7	7	5	5	5	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
40	Hermawan	8	7	6	7	6	6	7	8	6	6	5	5	10	9	10	7	8	8	4	5	7	5	7	9	3	6	9	8	9	7
41	Alif	8	7	5	9	5	7	6	8	6	7	4	6	10	10	10	7	7	7	4	5	6	6	6	7	4	8	9	8	8	6
42	Haris	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	5	6	8	9	9	6	6	7	5	6	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
Total		298	285	211	334	231	212	209	328	264	270	224	234	385	376	381	282	281	279	166	238	249	238	251	310	178	251	326	314	332	284
Rata-Rata		7	7	5	8	5	5	5	8	6	6	5	6	9	9	9	7	7	7	4	6	6	6	6	7	4	6	8	7	8	7

## Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Finishing Pada PT Citra Abadi Sejati

		Penting																													
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Rahayu	8	6	5	8	5	5	5	8	7	7	5	6	9	8	9	6	7	7	6	6	5	5	5	8	5	7	9	8	8	7
2	Rohmad	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	6	6	10	9	10	7	8	8	7	8	7	6	7	9	6	6	9	8	10	7
3	Nurhayati	9	8	5	9	6	6	6	9	7	7	6	5	10	8	9	7	7	7	4	5	5	7	4	5	4	6	10	8	8	6
4	Wawan	8	9	6	8	6	5	5	8	7	7	5	5	9	9	9	6	7	7	5	8	6	4	4	8	4	5	8	9	8	8
5	Dadi	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	6	5	10	9	10	7	8	8	2	5	7	6	7	9	6	6	9	8	10	7
6	Nurdiana	9	8	5	9	6	6	6	9	7	7	7	6	10	8	9	7	7	7	4	6	5	4	4	5	7	6	10	8	8	6
7	Izul	7	6	4	8	6	5	5	9	7	7	7	6	9	9	9	7	8	8	6	6	7	5	5	7	6	5	8	9	8	5
8	Novitasari	8	8	5	8	7	5	5	7	5	6	8	7	10	8	9	6	6	6	7	7	6	6	6	6	4	5	8	8	8	6
9	Dini	8	6	5	8	5	5	5	8	7	7	8	8	9	8	8	6	7	7	4	8	5	5	5	8	5	7	9	8	8	7
10	Komarudin	9	8	6	8	7	6	5	8	6	7	6	5	10	10	10	7	7	7	6	5	5	7	5	7	6	6	9	8	8	6
11	Nurfauzi	8	8	7	9	6	5	5	9	5	6	5	7	10	9	10	7	6	6	7	7	6	5	5	8	7	7	10	9	10	7
12	Wardoyo	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	6	7	8	8	9	6	7	7	6	7	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
13	Elvida	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	6	7	10	10	10	8	7	7	6	8	5	5	6	10	6	5	10	9	9	8
14	Hendrik	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	6	8	10	9	10	7	8	8	6	8	7	5	7	9	7	6	9	8	10	7
15	Nurlela	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	8	5	8	8	9	6	6	7	7	5	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
16	Rachmawati	4	5	4	7	5	4	3	8	6	5	7	6	9	9	8	7	7	5	5	6	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
17	Mulyadi	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	7	8	8	9	6	6	7	5	7	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
18	Benny	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	6	5	8	8	9	6	7	7	6	5	5	7	6	7	6	5	8	7	7	6
19	Sopian	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	6	5	10	10	10	8	7	7	6	8	5	5	6	10	7	5	7	9	9	8
20	Asep	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	5	10	9	10	7	8	8	7	6	7	5	7	9	6	6	9	8	10	7
21	Apandi	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	8	8	8	8	9	6	6	7	5	8	6	7	5	7	5	6	8	8	8	8
22	Hery	4	5	4	7	5	4	3	8	6	5	6	6	9	9	8	7	7	5	5	6	6	6	7	9	6	6	6	7	7	7
23	Andriatna	8	6	4	9	5	5	5	6	7	8	5	5	10	10	10	8	7	7	7	5	5	7	6	10	7	5	7	9	9	8

24	Fatimah	6	7	5	8	5	5	5	9	7	7	5	7	8	8	9	6	7	7	6	8	5	6	6	7	4	5	8	7	7	6
25	Saepullah	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	8	10	9	10	7	8	8	6	8	7	5	7	9	6	6	9	8	10	7
Total		185	172	125	199	147	128	130	200	163	170	154	155	232	218	232	168	176	175	141	166	145	140	143	197	140	144	210	201	210	173
Rata-rata		7	7	5	8	6	5	5	8	6	7	6	6	9	9	9	7	7	7	6	7	6	6	6	8	6	6	8	8	8	7

## Rekapitulasi Pernyataan Kepuasan Kerja Bagian Finishing Pada Citra Abadi Sejati

Berpengaruh																															
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Rahayu	8	6	5	8	5	5	5	8	7	7	6	6	9	8	8	6	7	7	4	6	5	5	5	8	5	7	9	8	8	7
2	Rohmad	6	7	6	9	6	6	5	8	6	7	6	6	10	9	10	7	8	8	5	6	7	5	7	9	4	6	9	8	10	7
3	Nurhayati	9	8	5	9	6	6	6	9	7	7	5	5	10	8	9	7	7	7	4	5	5	4	4	5	4	6	10	8	8	6
4	Wawan	8	9	6	8	6	5	5	8	7	7	5	5	9	9	9	6	7	7	5	5	6	4	4	8	4	5	8	9	8	8
5	Dadi	8	7	6	7	7	6	7	8	6	6	5	5	9	9	9	7	8	8	3	5	7	5	7	9	3	6	9	8	9	7
6	Nurdiana	9	8	5	9	6	6	6	9	7	7	6	6	10	8	9	7	7	7	4	6	5	4	4	5	4	6	10	8	8	6
7	Izul	6	6	5	9	7	4	4	8	7	7	6	4	9	9	9	7	8	8	5	6	6	5	5	6	4	6	8	7	8	6
8	Novitasari	8	8	5	8	7	5	5	7	5	6	7	4	10	8	9	6	6	6	3	7	6	6	6	6	4	5	8	8	8	6
9	Dini	8	6	5	8	5	5	5	8	7	7	8	8	9	8	8	6	7	7	4	8	5	5	5	8	5	7	9	8	8	7
10	Komarudin	9	8	6	8	7	6	5	8	6	7	5	4	10	10	10	7	7	7	3	5	5	5	5	7	2	6	9	8	8	6
11	Nurfauzi	8	8	7	9	6	5	5	9	5	6	7	5	10	9	10	7	6	6	2	7	6	5	5	8	3	7	10	9	10	7
12	Wardoyo	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	7	4	10	9	10	5	6	6	3	7	6	6	6	7	2	6	10	8	9	7
13	Elvida	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	7	7	8	8	9	6	6	7	5	7	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
14	Hendrik	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	8	4	8	8	8	7	6	8	4	8	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
15	Nurlela	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	5	5	10	9	10	5	6	6	3	5	6	6	6	7	2	6	10	8	9	7
16	Rachmawati	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	6	6	8	8	9	6	6	7	5	6	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
17	Mulyadi	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	7	4	8	8	8	7	6	8	4	7	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
18	Benny	5	4	4	8	4	3	5	8	5	5	5	5	9	9	6	8	7	5	4	5	5	6	6	6	3	6	9	8	8	6
19	Sopian	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	5	4	10	9	10	5	6	6	3	5	6	6	6	7	2	6	7	8	9	7
20	Asep	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	5	5	10	9	10	5	6	6	3	5	6	6	6	7	2	6	8	8	9	7
21	Apandi	7	7	4	8	6	4	4	8	7	8	8	4	8	8	9	6	6	7	5	8	6	5	5	7	5	6	8	8	8	8
22	Hery	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	6	6	8	8	8	7	6	8	4	6	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
23	Andriatna	5	4	4	8	4	3	5	8	5	5	5	5	9	9	6	8	7	5	4	5	5	6	6	6	3	6	9	8	8	6

24	Fatimah	6	7	6	7	7	5	5	8	7	5	7	5	8	8	8	7	6	8	4	7	8	8	7	8	6	6	7	7	8	5
25	Saepullah	8	6	5	8	7	5	5	8	5	6	8	8	10	9	10	5	6	6	3	8	6	6	6	7	2	6	7	8	9	7
Total		182	168	130	200	157	122	125	202	154	158	155	130	229	214	221	160	164	171	96	155	153	142	142	179	97	151	211	197	210	164
Rata-rata		7	7	5	8	6	5	5	8	6	6	6	5	9	8	8	6	7	7	4	6	6	6	6	7	4	6	8	8	8	7

Lampira 4 : Hasil

Uji Validasi Kepuasan Kerja Karyawan

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,269	0,201	Valid
2	0,269	0,201	Valid
3	0,397	0,201	Valid
4	0,388	0,201	Valid
5	0,666	0,201	Valid
6	0,622	0,201	Valid
7	0,451	0,201	Valid
8	0,467	0,201	Valid
9	0,445	0,201	Valid
10	0,631	0,201	Valid
11	0,830	0,201	Valid
12	0,430	0,201	Valid
13	0,413	0,201	Valid
14	0,259	0,201	Valid
15	0,320	0,201	Valid
16	0,400	0,201	Valid
17	0,476	0,201	Valid
18	0,415	0,201	Valid
19	0,264	0,201	Valid
20	0,556	0,201	Valid
21	0,359	0,201	Valid
22	0,421	0,201	Valid
23	0,261	0,201	Valid
24	0,664	0,201	Valid
25	0,372	0,201	Valid
26	0,567	0,201	Valid
27	0,518	0,201	Valid
28	0,371	0,201	Valid
29	0,420	0,201	Valid
30	0,252	0,201	Valid
31	0,259	0,201	Valid
32	0,504	0,201	Valid
33	0,470	0,201	Valid
34	0,512	0,201	Valid
35	0,649	0,201	Valid
36	0,277	0,201	Valid



## Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	36