



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

PADA KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI)

CITEUREUP - BOGOR

Skripsi / E-Journal

Dibuat Oleh :

Fajar El Muzady

021114058

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2018

ABSTRAK

Fajar El Muzady, 021114058. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Bogor, Dibawah bimbingan Bapak Indra Jaya dan Ibu Yetty Husnul Hayati, 2018.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor.

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ini dilakukan di Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor. yang beralamatkan di Jl. Mayor Oking Citeureup No 1, Puspanegara, Bogor, Jawa Barat 16810. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif eksploratif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 45 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji hipotesis t, dan uji hubungan fungsional yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi product moment sebesar 0,257 artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor. Memiliki hubungan yang rendah. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 6,60% artinya persentase kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 6,60% sedangkan selebihnya di jelaskan oleh faktor lain atau variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,743 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,638. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,743 > 1,638$) maka H_0 ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI)
CITEUREUP - BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

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

Ketua Program Studi,

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

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI)
CITEUREUP - BOGOR

Skripsi

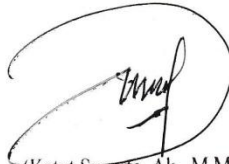
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa Tanggal : 31 / Juli / 2018

Fajar El Muzady

021114058

Menyetujui

Ketua Sidang,



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

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, M.M)

Anggota Komisi Pembimbing



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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor”**. Dalam penulisan Skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Dalam menyusun skripsi, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully.,SE.MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E, M.M, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Ir., Indra Jaya, M.M selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE., M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini selesai
6. Seluruh Dosen-dosen dan Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Pakuan.
7. Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) yang telah memberikan izin untuk mengambil data dari perusahaannya dan mau meluangkan waktu untuk memberikan apa yang penulis butuhkan dan ilmu yang bermanfaat.
8. Kedua orang tua saya: Bapak H.Hasan Bisry dan Ibu Hj. Nurul Chamidah yang mencurahkan cinta dan kasih sayang yang tiada henti, perhatian, dan dukungan moril dan materil. Dan tersayang Kakak Nurry Mai'syah, Fadlya El'Arsya, dan Athfal El'Azmy serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang, dan mendo'akan sehingga penulis dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dan penyusunan skripsi ini. Ka Dian, Ka Adit, Priska, Shinta, Farah, Gian, Hilman, Pebriana, Mufida, Lestari, Tri Wahyu Ningsih dan Iin Indriyani.

10. Kepada teman seperjuangan bimbingan bareng Aldi, Adit, Bagas, Bagus, Bayu, Deni, Egi, Gilang, Irsan, Rivan, Syahrul, Trisna, Wisanda, Yomi, Zaini, Wildan, Ubay, Hizka dan Rizki. Serta kelas A dan B yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang selalu memberikan do'a, semangat, motivasi yang sangat berarti bagi penulis.
11. Kepada sahabat saya yang selalu memberikan semangat dan masukan, Wahyu Budi Santoso, Fachri Afif, Indi Khoir, Msahid Fahmi, Muhammad Abim dan Ram Krisandy Tapiheru (Ipul)
12. Kepada Teman-teman sepermainan Teh Eneng, Eti, Pipin, Minar dan Ita

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian halnya, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Bogor,

Agustus 2018

Fajar El Muzady

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2. Perumusan Masalah	11
1.3.Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4.Kegunaan Penelitian	11
1.4.1. Kegunaan teoritis.....	11
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Kepuasan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.2.2. Variabel- Variabel Kepuasan Kerja	12
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	14
2.3. Kinerja Karyawan	15
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	15
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3. Aspek – Aspek Mengukur Kinerja	16
2.3.4. Indikator – Indikator Kinerja	16
2.4. Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.1 Kerangka Pemikiran	18
2.5. Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian	20

3.2.1. Objek Penelitian.....	20
3.2.2. Unit Analisis	20
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	20
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	20
3.3.1. Jenis Data Penelitian	20
3.3.2. Sumber Data Penelitian.....	20
3.4. Operasionalisasi Variabel	21
3.4.1. Variabel Kepuasan Kerja	21
3.4.2. Variabel Kinerja Karyawan	21
3.5. Metode Penarikan Sampel	22
3.6. Metode Pengumpulan Data	23
1. Data Primer	23
2. Data Sukender.....	24
3.7. Uji Validitas & Uji Reliabilitas	24
1. Uji Validitas	24
2. Uji Reliabilitas	26
3.8. Metode Analisis.....	29
1. Analisis Koefisien Korelasi	29
2. Analisis Koefisien Determinasi	30
3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Sejarah Koperasi Karyawan Indocement (KKI)	32
4.2. Visi, Misi dan Moto Koperasi Karyawan Indocement (KKI).....	33
4.3. Bidang Usaha Koperasi Karyawan Indocement (KKI)	34
4.4. Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Indocement (KKI)	34
4.5. Profil Responden	34
4.6. Pembahasan	37
4.6.1 Kepuasan Kerja Koperasi Karyawan Indocement (KKI)	38
4.6.2 Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI).....	44
4.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI)	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	54
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 1	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Januari – Juni 2016.....	2
Tabel 2	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Juli – Desember 2016.....	3
Tabel 3	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Januari – Juni 2017.....	4
Tabel 4	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Juli – Desember 2017.....	5
Tabel 5	Absensi karyawan pada bulan Januari – Juni 2016.....	6
Tabel 6	Absensi karyawan pada bulan Juli – Desember 2016.....	7
Tabel 7	Absensi karyawan pada bulan Januari – Juni 2017.....	8
Tabel 8	Absensi karyawan pada bulan Juli – Desember 2017.....	9
Tabel 9	Penelitian Sebelumnya.....	17
Tabel 10	Operasionalisasi Variabel.....	21
Tabel 11	Skala Likert.....	23
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	25
Tabel 14	Case Processing Summary.....	27
Tabel 15	Reliability Statistics.....	27
Tabel 16	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	27
Tabel 17	Case Processing Summary.....	28
Tabel 18	Reliability Statistics.....	28
Tabel 19	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 20	Intepresi Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 21	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 22	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 23	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 24	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	36
Tabel 25	Total Data Responden.....	37
Tabel 26	Karyawan Bekerja Di Perusahaan Sampai Pensiun.....	38
Tabel 27	Tingkat Perputaran Waktu.....	38
Tabel 28	Karyawan Mengalami Kejenuhan dalam Bekerja.....	39
Tabel 29	Karyawan Tidak Hadir Tanpa Keterangan yang Jelas.....	39

Tabel 30	Karyawan Tidak Pernah Mangkir/ Terlambat.....	39
Tabel 31	Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu.....	40
Tabel 32	Pendidikan dan Pengetahuan Sesuai dengan Bidang Pekerjaan	40
Tabel 33	Usia Produktif dalam Bekerja	40
Tabel 34	Karyawan Mampu Melakukan Pekerjaan yang Diberikan.....	41
Tabel 35	Karyawan Mencintai Pekerjaannya	41
Tabel 36	Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan	41
Tabel 37	Karyawan Selalu Mementingkan Kualitas Dari Hasil Pekerjaan	42
Tabel 38	Peraturan Perusahaan dapat Berubah-ubah Sesuai Kondisi Dihadapi	42
Tabel 39	Karyawan Dapat Memahami Sistem dan Prosedur Kerja.....	42
Tabel 40	Tingkat Keberhasilan Efektivitas Fungsi-Fungsi Manajemen	43
Tabel 41	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	43
Tabel 42	Meminimalkan Tingkat Kesalahan dalam Bekerja	45
Tabel 43	Mengutamakan Kualitas Pekerjaan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	45
Tabel 44	Memiliki Kemampuan Diri Sesuai dengan Pekerjaan	45
Tabel 45	Mampu Mencapai Target yang Diberikan	46
Tabel 46	Memberikan Pemasukan/ Kontribusi yang Baik	46
Tabel 47	Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan	46
Tabel 48	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	47
Tabel 49	Melaksanakan Tugas Hingga Selesai	47
Tabel 50	Tidak Menunda – Nunda Pekerjaan	47
Tabel 51	Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi	48
Tabel 52	Peningkatan Hasil Dari Setiap Penggunaan Sumber Daya	48
Tabel 53	Bekerja Sesuai SOP Perusahaan.....	48
Tabel 54	Tingkat Karyawan dalam Melakukan Pekerjaan Tanpa meminta Bantuan.....	49
Tabel 55	Tanggung Jawab Untuk Melaksanakan Pekerjaan	49
Tabel 56	Percaya Diri dalam Menjalankan Tugas yang Diberikan.....	49
Tabel 57	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	50
Tabel 58	Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	51
Tabel 59	Nilai Interval Koefisien	51

DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar 1	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Januari – Juni 2016	3
Gambar 2	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Juli – Desember 2016	4
Gambar 3	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Januari – Juni 2017	5
Gambar 4	Data turn over/ masuk dan keluar karyawan bulan Juli – Desember 2017	6
Gambar 5	Absensi karyawan pada bulan Januari – Juni 2016	7
Gambar 6	Absensi karyawan pada bulan Juli – Desember 2016.....	7
Gambar 7	Absensi karyawan pada bulan Januari – Juni 2017	8
Gambar 8	Absensi karyawan pada bulan Juli – Desember 2017.....	9
Gambar 9	Kontelasi Penelitian	19
Gambar 10	Kurva Uji Hipotesis	34
Gambar 11	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Gambar 12	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia	35
Gambar 13	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Gambar 14	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	37
Gambar 15	Mayoritas Total Data Responden	37
Gambar 16	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	62

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Kuisisioner Kepuasan Kerja
- 2 Kuisisioner Kinerja Karyawan
- 3 Koding Variabel X (Kepuasan Kerja)
- 4 Koding Variabel Y (Kinerja Karyawan)
- 5 Surat Keterangan Riset dari Perusahaan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi perusahaan atau organisasi di dirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Agar perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya, diperlukan pengelolaan manajemen yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi mendorong karyawan untuk berkerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang berkerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak permasalahan-permasalahan tentang sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Jika dibiarkan terjadi permasalahan ini akan terus berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan bekerja dengan semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Dengan demikian kinerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diketahui dan disikapi oleh perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Koperasi Karyawan Indocement (KKI) merupakan koperasi milik karyawan PT. Indocement yang bergerak dalam bidang jasa, simpan pinjam Simpan Pinjam, Unit Usaha SPBU, Unit Usaha Toko (KKI Mart) Unit Usaha Workshop, Jasa Usaha Kebersihan melalui (PT. Karya Konsulindo Bersama), Unit Usaha Personalia dan Unit Usaha Accounting.

Pengolaan Operasional di Koperasi Karyawan Indocement (KKI). Dalam menjalankan usahanya Koperasi Karyawan Indocement mempunyai usaha simpan pinjam terbagi dalam 2 jenis yaitu simpan pinjam konvensional dan simpan pinjam secara syariah, dimana keduanya tergabung dalam Koperasi Karyawan Indocement. Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya peran kepala unit usaha diperkuat. Kepala unit bertanggung jawab atas kelancaran aktivitas operasional sehari-hari usahannya dan bertanggung jawab atas pencapaian target usaha yang telah disepakati.

Simpan pinjam konvensional dan syariah, dalam melaksanakan operasional sehari-hari unit usaha simpan pinjam berlokasi di Housing 1 PT.Indocement Tunggal Prakarsa,Tbk, seluruh kegiatan operasional terpusat di tempat tersebut mulai dari proses pengelolaan simpanan anggota, pengelolaan pinjaman anggota sampai melakukan kerjasama dengan pihak bank dalam melakukan pinjaman dana. Kepala unit simpan pinjam bertanggung jawab atas kelancaran dua jenis usaha simpan pinjam yaitu konvensional dan syariah, dan secara periodic melaporkan kemajuan usahannya kepada para pengurus koperasi.

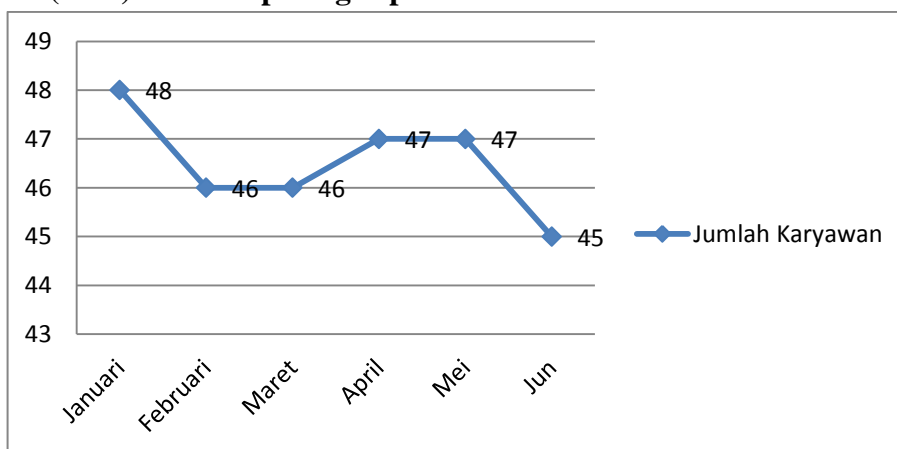
Bedasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka diperoleh Data *Turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2016.

Tabel 1

Data *Turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	48 Orang	1	3
Februari	46 Orang	-	2
Maret	46 Orang	1	1
April	47 Orang	2	1
Mei	47 Orang	1	1
Juni	45 Orang	-	2
Total		5	10

Data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2016



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2016

Gambar 1

Dari tabel 1 dan gambar 1, menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar/ adanya resign dan perjanjian sistem kontrak kerja dari Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 5 orang dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 10 orang.

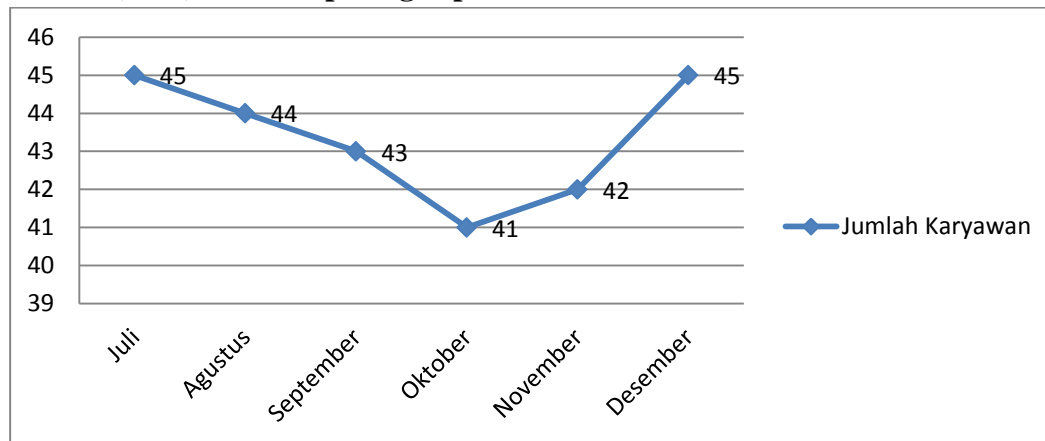
Berikut data *turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2016.

Tabel 2

Data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Juli	45 Orang	1	1
Agustus	44 Orang	2	3
September	43 Orang	2	2
Oktober	41 Orang	1	3
November	42 Orang	2	1
Desember	42 Orang	2	2
Total		10	12

Data *turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2016



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2016

Gambar 2

Dari tabel 2 dan gambar 2, menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar/ adanya resign dan perjanjian sistem kontrak kerja dari Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 10 orang dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 12 orang.

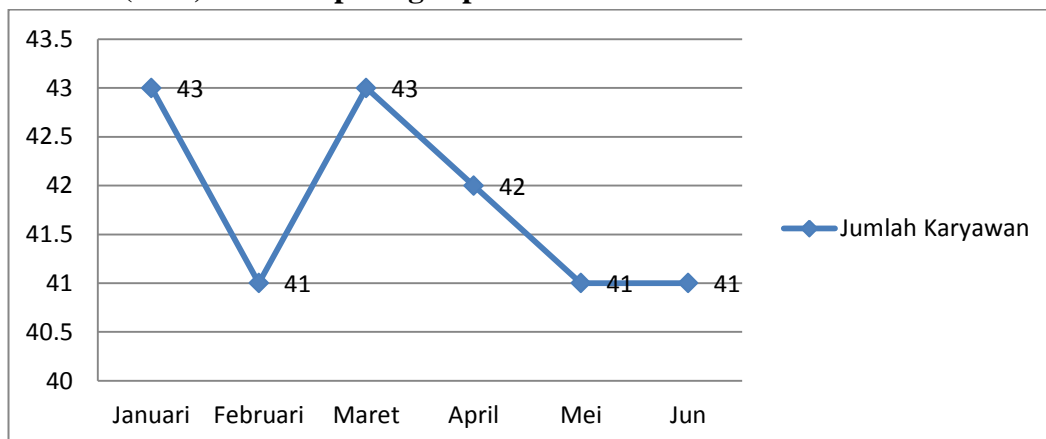
Berikut data *turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2017

Tabel 3

Data *turnover*/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	43 Orang	2	1
Februari	41 Orang	0	2
Maret	43 Orang	3	1
April	42 Orang	1	2
Mei	41 Orang	2	3
Juni	41 Orang	0	0
Total		8	9

Data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Januari – Juni 2017



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2016

Gambar 3

Dari tabel 3 dan gambar 3, menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar/ adanya resign dan perjanjian sistem kontrak kerja dari Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 8 orang dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 9 orang.

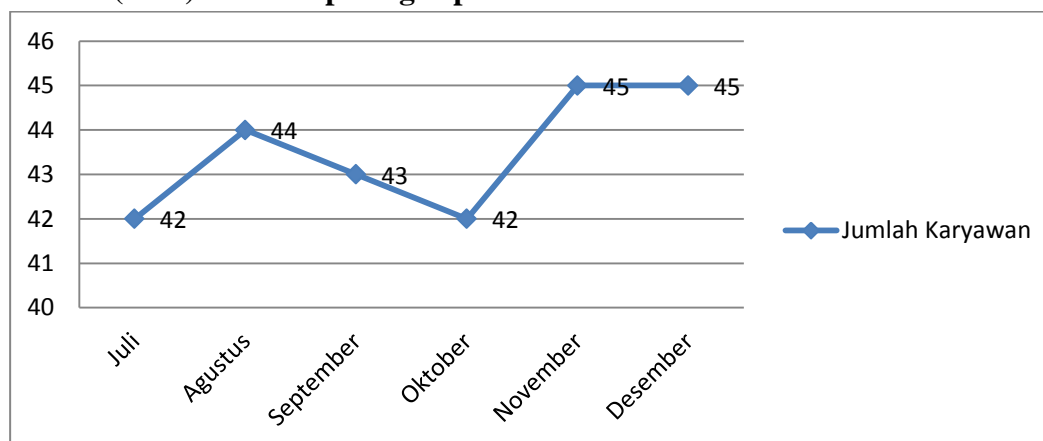
Berikut data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2017.

Tabel 4

Data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Juli	42 Orang	1	-
Agustus	44 Orang	2	-
September	43 Orang	1	2
Oktober	42 Orang	-	1
November	45 Orang	3	-
Desember	45 Orang	-	-
Total		7	3

Data turnover/ masuk dan keluar karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor pada bulan Juli – Desember 2017



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2017

Gambar 4

Dari tabel 4 dan gambar 4, menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar/ adanya resign dan perjanjian sistem kontrak kerja dari Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk berjumlah 7 orang dengan tingkat karyawan yang keluar berjumlah 3 orang.

Kinerja karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor juga dapat dilihat dari Absensi karyawan. Berikut ini selama bulan Januari – Juni 2016.

Tabel 5

Absensi Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor

NO	BULAN	JUMLAH HARI ABSEN						TOTAL JAM ABSEN	TOTAL JAM		TOTAL JAM HILANG	TOTAL JAM TERPAKAI	TOTAL JAM EFEKTIF	PRSENTASE
		CUTI	DISPNS	KOMPS	SAKIT	IZIN	ALPA		TELAT	EXIT				
1	JANUARI	13	-	2	-	-	-	120	-	-	120	7,080	7,200	98.3%
2	FEBRUARI	4	-	-	7	1	-	88	-	1	89	7,111	7,200	98.8%
3	MARET	7	3	-	7	2	-	152	-	35	187	7,373	7,560	97.5%
4	APRIL	15	-	-	6	-	-	168	-	29	197	7,363	7,560	97.4%
5	MEI	12	2	1	25	-	-	320	-	40	360	7,200	7,560	95.2%
6	JUNI	13	-	-	8	-	-	168	-	22	190	7,730	7,920	97.6%

KETERANGAN:

Total Jam Absen = Cuti+ Dispens+ Koms+ Sakit+Izin+ Alpa* 8 Jam Kerja

Total Jam Hilang = Total Jam Absen+ Total Jam Telat+ Total Jam Hilang

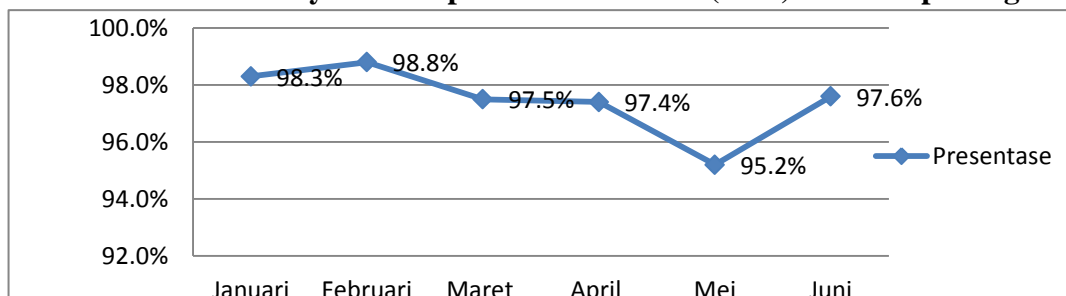
Total Jam Terpakai = Jumlah Keseluruhan Jam Terpakai dari jumlah karyawan

(Jumlah Hari Kerja* 8 Jam Kerja) – Total Jam Hilang

Total Jam Efektif = Jumlah Keseluruhan Jam Efektif dari jumlah karyawan
 Jumlah Hari Kerja* 8 Jam Kerja

$$\text{Presentase} = \frac{\text{Total Jam Terpakai}}{\text{Total Jam Efektif}} \times 100\%$$

Grafik Absensi Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2016

Gambar 5

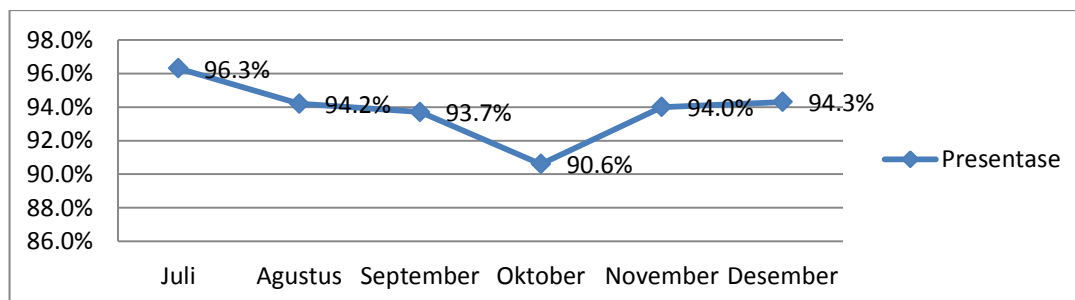
Dapat dilihat absensi karyawan Koperasi Karyawan Indocement pada tabel 5 dan gambar 5, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada bulan Mei 2016 dengan presentase 95.2% disebabkan karena adanya libur nasional dan cuti.

Tabel 6

Absensi Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor

NO	BULAN	JUMLAH HARI ABSEN						TOTAL JAM ABSEN	TOTAL JAM		TOTAL JAM HILANG	TOTAL JAM TERPAKAI	TOTAL JAM EFEKTIF	PRESENTASE
		CUTI	DISPNS	KOMPS	SAKIT	IZIN	ALPA		TELAT	EXIT				
1	JULI	27	-	-	1	-	-	224	-	30	254	6,586	6,840	96.3%
2	AGUSTUS	11	-	-	24	10	-	360	87	13	461	7,459	7,920	94.2%
3	SEPTEMBER	23	2	-	7	19	-	408	54	10	473	7,087	7,560	93.7%
4	OKTOBER	25	1	-	24	1	19	552	79	11	642	6,846	7,560	90.6%
5	NOVEMBER	35	-	-	12	2	-	392	54	26	472	7,448	7,920	94.0%
6	DESEMBER	10	1	-	27	-	5	344	68	18	430	7,130	7,560	94.3%

Grafik Absensi Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2016

Gambar 6

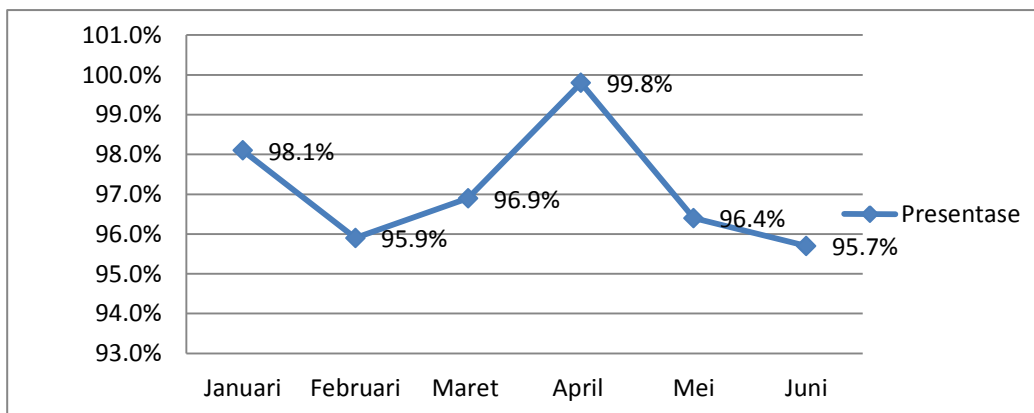
Dapat dilihat absensi karyawan Koperasi Karyawan Indocement pada tabel 6 dan gambar 6, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada bulan Oktober 2016 dengan presentase 90.6% disebabkan karena adanya karyawan yang tidak hadir/ alpa.

Tabel 7

Absensi Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor

NO	BULAN	JUMLAH HARI ABSEN						TOTAL JAM ABSEN	TOTAL JAM		TOTAL JAM HILANG	TOTAL JAM TERPAKAI	TOTAL JAM EFEKTIF	PRSENTASE
		CUTI	DISPNS	KOMPS	SAKIT	IZIN	ALPA		TELAT	EXIT				
1	JANUARI	13	-	-	6	-	-	152	-	-	152	7,768	7,920	98.1%
2	FEBRUARI	31	-	-	6	-	-	-	-	-	296	6,904	7,200	95.9%
3	MARET	23	1	-	7	-	-	248	-	-	248	7,672	7,920	96.9%
4	APRIL	1	-	-	-	-	-	8	-	3	11	6,469	6,480	99.8%
5	MEI	19	-	1	12	-	-	256	-	-	256	6,944	7,200	96.4%
6	JUNI	14	-	1	18	-	-	264	-	-	264	5,856	6,120	95.7%

Grafik Absensi Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2017

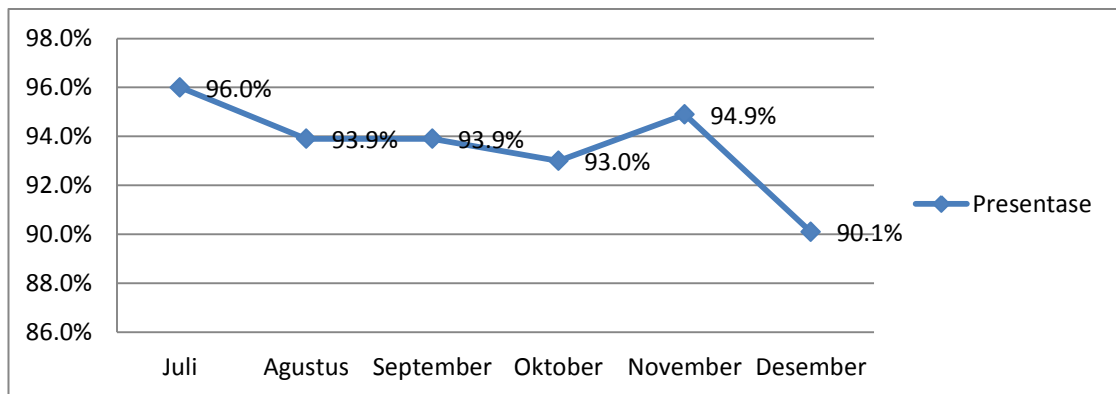
Gambar 7

Dapat dilihat absensi karyawan Koperasi Karyawan Indocement pada tabel 7 dan gambar 7, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada bulan Juni 2017 dengan presentase 95.7% disebabkan karena Libur Hari Raya Idul Fitri dan Cuti bersama.

Tabel 8
Absensi Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor

NO	BULAN	JUMLAH HARI ABSEN						TOTAL JAM ABSEN	TOTAL JAM		TOTAL JAM HILANG	TOTAL JAM TERPAKAI	TOTAL JAM EFEKTIF	PRSENTASE
		CUTI	DISPNS	KOMPS	SAKIT	IZIN	ALPA		TELAT	EXIT				
1	JULI	38	-	-	-	-	-	304	-	2	306	7,254	7,560	96.0%
2	AGUSTUS	19	2	9	25	2	-	456	25	1	482	7,438	7,920	93.9%
3	SEPTEMBER	19	2	9	25	2	-	456	25	1	482	7,438	7,920	93.9%
4	OKTOBER	25	2	-	12	-	24	504	48	1	553	7,367	7,920	93.0%
5	NOVEMBER	32	-	2	14	-	-	384	20	1	404	7,516	7,920	94.9%
6	DESEMBER	41	5	14	11	2	3	608	31	-	639	5,841	6,480	90.1%

Grafik Absensi Karyawan Koperasi Indocement (KKI) Citeureup - Bogor



Sumber : Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor, 2017

Gambar 8

Dapat dilihat absensi karyawan Koperasi Karyawan Indocement pada tabel 8 dan gambar 8, menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan pada bulan Desember 2017 dengan presentase 90.1% disebabkan karena Libur Natal dan Libur Tahun Baru.

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

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI) CITEUREUP - BOGOR”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja karyawan apabila bisa berkerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur), sehingga dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja karyawan apabila dapat penilaian baik dari atasan , dan di hargai dari hasil kerjanya. Dan apabila karyawan bekerja tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) maka akan timbul masalah di lapangan dan hasil kinerja tidak tercapai.

1.2.2. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor?
3. Berapa besar hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada Koperasi Karyawan Indocement, sebagai bahan untuk menyusun skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk mengembangkan teori yang telah didapatkan dari perkuliahan dan kemudian untuk diterapkan ke dalam praktik badan usaha koperasi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan kepuasan dengan kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritas

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI).

b. Bagi Pembaca

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

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dan mempraktekkan pengetahuan, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada saat kuliah dengan mengaplikasikannya pada permasalahan yang nyata dalam badan usaha koperasi, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan badan usaha koperasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik bagi suatu badan usaha koperasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:2) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:117), Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Menurut Hasibuan (2013:202), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Siagian (2015:295), Kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang bersifat positif maupun yang bersifat tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi pegawai.

2.2.2. Variabel -Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

a. *Turnover*

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

b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada

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

d. **Tingkat Pekerjaan**

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

e. **Ukuran Organisasi Perusahaan**

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

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

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

Sedangkan menurut Gilmer dalam Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *Kesempatan untuk maju*. Dalam hal ini tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. *Keselamatan Kerja*. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. *Gaji*. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan., dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. *Perusahaan dan manajemen*. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. *Pengawasan*. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. *Faktor instrinsik dari pekerjaan.* Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. *Kondisi Kerja.* Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. *Aspek social dalam pekerjaan.* Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. *Komunikasi.* Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatan-jabatannya. Dengan ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. *Fasilitas.* Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:126) pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu

- a. **Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan**
Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan dan pertanyaan tersebut harus dijawab dengan jawaban ya, tidak atau ragu-ragu.
- b. **Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah**
Responden diharuskan memilih salah satu gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.
- c. **Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota**
Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan memilih salah satu dari alternatif jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas terhadap pertanyaan yang diajukan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Abdullah (2014:4), Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Kinerja Juni Priansa (2016:269) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2013:212) Kinerja karyawan adalah hasil kerja peseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil atau prestasi dari pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki selama karyawan di perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dan membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

2.3.3. Aspek- Aspek Mengukur Kinerja

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut Henry Simamora dalam Ramadhan (2016) adalah:

- a. Kuantitas Kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat diligat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan

waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.

- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh *output* atau hasil kerja dibandingkan dengan standar *Output* yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.4. Indikator- Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa Indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Wirawan (2009:81) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 9
Penelitian Sebelumnya

No	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Irhamatul Jariyati, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep, UIN Maulana Ibrahim Malang. 2016.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan 	Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) • Analisis ini menggunakan metode regresi linier sederhana
2	I Wayan Juniantara, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, Universitas Udayana (UNUD). Bali 2015.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan 	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian di Koperasi Denpasar • Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS).
3	Nur Syamsu Kukuh Maulana, Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan, Universitas Negeri Semarang. 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Kerja • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung = 82,781 dengan sig. 0,000).	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian di PT. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan • Analisis menggunakan teknik analisis Regresi Berganda

2.4.1. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sesuatu pekerjaan yang dilakukannya agar dapat menyenangkan dan mencintainya dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dan kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator :

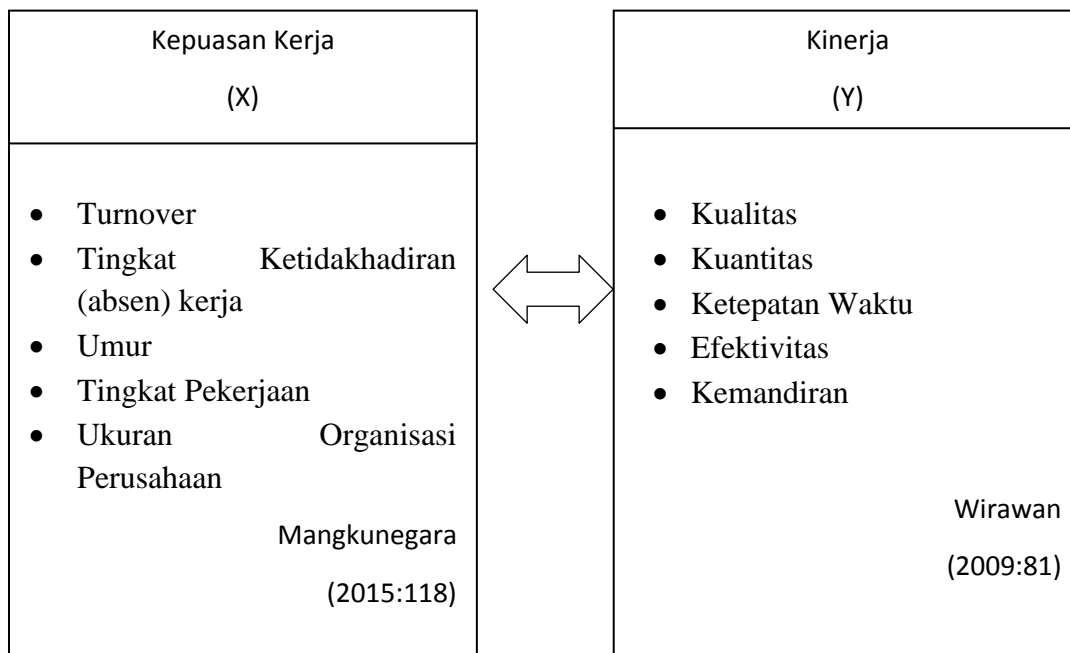
1. Turnover
2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan atas tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dan kinerja yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan kinerja yang optimal tujuan dan sasaran perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandiran

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, jadi ada hubungan antara karyawan dengan perusahaan yaitu karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 9 **Konstelasi Penelitian**

2.5. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian sebelumnya penyusun mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor sudah cukup baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor sudah cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel X (*Independent*) Kepuasan Kerja, Indikatornya Turnover, Tingkat Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan dan Ukuran Organisasi Perusahaan dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*), Indikatornya Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

2. Unit Analisis

Unit penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh atau berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang penulis maksud adalah karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor yang berjumlah 45 orang karyawan pada bagian Simpan Pinjam.

3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor yang berlokasi di Jl. Mayor Oking Citeureup No 1, Puspanegara, Bogor, Jawa Barat 16810.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu merupakan data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dari setiap karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor.

2. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek penelitian meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (kepuasan kerja dan kinerja karyawan). Seperti hasil dari pengisian kuisisioner yang dilakukan peneliti. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan Skala Likert.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder ini diperoleh dari Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor yang berupa data-data, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga dapat di peroleh dari referensi, buku-buku atau sumber-sumber tertulis lainnya.

3.4. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja (X)/ *Independent Variable*, yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)/ *Dependent Variable* yaitu variabel terikat artinya variabel yang tergantung dari variabel lain. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Tabel 10
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Koperasi
Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepuasan kerja (X)	Turnover	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun • Tingkat perputaran waktu • Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja 	Ordinal

	Tingkat Ketidakhadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas • Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan • Karyawan selalu hadir tepat waktu 	Ordinal
	Umur	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan • Usia produktif dalam bekerja • Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman 	Ordinal
	Tingkat Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mencintai pekerjaannya • Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan • Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan 	Ordinal
	Ukuran Organisasi Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi • Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan • Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi – fungsi manajemen dalam perusahaan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja • Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan • Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mencapai target yang diberikan • Memberikan pemasukan/kontribusi yang baik • Mampu menyelesaikan tugas tambahan 	Ordinal
	Ketepatan waktu (pelaksanaan tugas)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Melaksanakan tugas hingga selesai • Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi • Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya • Bekerja sesuai SOP perusahaan 	Ordinal
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain • Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan • Percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:148) dinyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah Simpan Pinjam karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor dengan jumlah populasi 45 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan obyek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Observasi

Observasi, yaitu mengadakan penelitian lapangan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, untuk memperoleh data-data yang diperlukan

3. Kuisioner

Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 11
Skala Likert

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju/Selalu/ Sangat Positif	5
Setuju/Sering/Positif	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3
Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/ Negatif	2
Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2016: 168-169)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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



Keterangan :

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/ Sangat Negatif
20% - 40%	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif
40% - 60%	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral
60% - 80%	Sangat/Sering/Positif
80% - 100%	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Positif

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor.

3.7. Uji Validitas & Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:430) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson*. Dengan korelasi *product moment Pearson*. (Sugiyono, 2014:286)

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

X : Skor skor pertanyaan kepuasan kerja

Y : Skor skor total pertanyaan kinerja karyawan

N : Jumlah sampel yang akan di uji

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

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS versi 23*:

- Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 12

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.624	0.444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.746	0.444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.749	0.444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.746	0.444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.720	0.444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.746	0.444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.843	0.444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.746	0.444	r hitung > r tabel	Valid
9	0.712	0.444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.751	0.444	r hitung > r tabel	Valid
11	0.854	0.444	r hitung > r tabel	Valid
12	0.750	0.444	r hitung > r tabel	Valid
13	0.720	0.444	r hitung > r tabel	Valid
14	0.775	0.444	r hitung > r tabel	Valid
15	0.775	0.444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kepuasan kerja menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

- Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel n=20 $\alpha = 5 \%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0.444	r hitung > r tabel	Valid
2	0.599	0.444	r hitung > r tabel	Valid
3	0.599	0.444	r hitung > r tabel	Valid
4	0.624	0.444	r hitung > r tabel	Valid
5	0.464	0.444	r hitung > r tabel	Valid
6	0.599	0.444	r hitung > r tabel	Valid
7	0.781	0.444	r hitung > r tabel	Valid
8	0.650	0.444	r hitung > r tabel	Valid
9	0.777	0.444	r hitung > r tabel	Valid
10	0.797	0.444	r hitung > r tabel	Valid
11	0.754	0.444	r hitung > r tabel	Valid
12	0.583	0.444	r hitung > r tabel	Valid
13	0.546	0.444	r hitung > r tabel	Valid
14	0.479	0.444	r hitung > r tabel	Valid
15	0.623	0.444	r hitung > r tabel	Valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan r hitung > r tabel, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen cukup baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrume yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar dan sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinyam dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan dengan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \sum \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Di mana :

r_i : Nilai reliabilitas

k : Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama & kedua

$\sum S_i^2$: Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 : Varians total

Kriteria penilaian terhadap *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$\alpha < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha < 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS versi 23*:

- Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk kepuasan kerja sebesar 0.944.

Tabel 14
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 15
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.944	.945	15

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.944 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.944	0.943	Reliabel
	2	0.944	0.940	Reliabel
	3	0.944	0.940	Reliabel
	4	0.944	0.940	Reliabel
	5	0.944	0.941	Reliabel
	6	0.944	0.940	Reliabel
	7	0.944	0.937	Reliabel
	8	0.944	0.940	Reliabel
	9	0.944	0.941	Reliabel
	10	0.944	0.940	Reliabel
	11	0.944	0.937	Reliabel
	12	0.944	0.940	Reliabel
	13	0.944	0.941	Reliabel
	14	0.944	0.939	Reliabel
	15	0.944	0.939	Reliabel

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *Cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk kinerja karyawan sebesar 0,889.

Tabel 17
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Sumber data : *output SPSS 23*

Tabel 18
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.892	15

Sumber data : *output SPSS 23*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.889 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 19
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.889	0.884	Reliabel
	2	0.889	0.883	Reliabel
	3	0.889	0.883	Reliabel
	4	0.889	0.882	Reliabel
	5	0.889	0.892	Reliabel
	6	0.889	0.883	Reliabel
	7	0.889	0.875	Reliabel
	8	0.889	0.881	Reliabel
	9	0.889	0.875	Reliabel
	10	0.889	0.874	Reliabel
	11	0.889	0.876	Reliabel
	12	0.889	0.886	Reliabel
	13	0.889	0.887	Reliabel
	14	0.889	0.889	Reliabel
	15	0.889	0.883	Reliabel

Sumber data : *Output SPSS 23*

3.8. Metode Analisis

1. Analisis Koefisien Korelasi

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

Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014:286)

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
 X : Skor skor pertanyaan kepuasan kerja
 Y : Skor skor total pertanyaan kinerja karyawan
 N : Jumlah sampel yang akan di uji

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

Tabel 20
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat Rendah
0,20 – 0.399	Rendah
0,40 – 0.599	Sedang
0,60 – 0.799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2016:184)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup- Bogor. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- KD : Koefisien determinasi
 r^2 : Koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi itu diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel lainnya.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

b) Menentukan Uji t (t test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikansi dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2016:184)

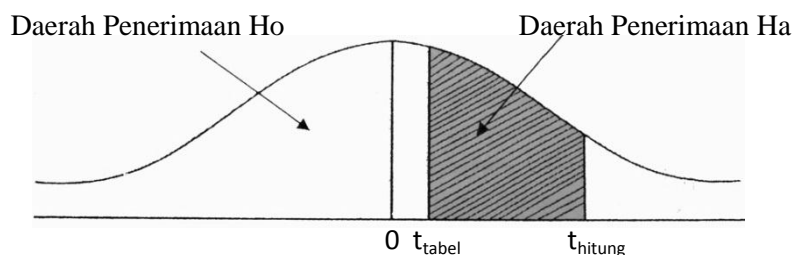
Keterangan:

t : t_{hitung}

r : Koefisien Korelasi

n : Banyaknya responden

Adapun gambar daerah penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 10
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Sejarah Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

Ditengah-tengah kesibukan para karyawan dalam melaksanakan proses produksi semen, ternyata para karyawan ini pun mampu mengembangkan naluri sebagai makhluk sosial yang bertujuan membantu meningkatkan kesejahteraan

sesame secara mandiri. Hal ini diwujudkan dengan munculnya organisasi kekaryawanan yang dibentuk dan diurus oleh perusahaan seperti SPSI, PORSENI, maupun organisasi social ekonomi yaitu Koperasi Karyawan Indocement (KKI). Keberadaan koperasi karyawan ini bermula dari adanya tuntutan sosial ekonomi yang pemecahannya dicoba dengan menggali potensi yang ada dikalangan sendiri, kebetulan kelahiran organisasi tidaklah terpaut dengan PT. Indocement Tbk Itu sendiri.

Tepatnya pada tanggal 16 Februari 1976, Akte Pendirian koperasi pertama terbentuk di PT. Indocement Tbk dan ditandatangani oleh 5 (lima) orang karyawan selaku kuasa para anggota dan lahir dengan nama persatuan Karyawan Indocement (PERKINDOS).

Kemudian pada tanggal 01 Agustus 1976 PERKINDOS mengajukan surat permohonan Hak badan Hukum Kepada Kantor Koperasi Kabupaten Bogor bernomor 03/VIII/PERKINDOD/76. Dan pada tanggal 14 Mei 1977. Kepala kantor Koperasi Kabupaten Bogor mengajukan surat kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Koperasi Propinsi Jawa Barat bernomor. 37/DK-10/9/IX-76. Mengingat pasal 44 ayat 3 dan ayat 7 undang-undang No. 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian dan surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 15 tahun 1968. Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Koperasi Propinsi Jawa Barat memutuskan PERKINDOS Berbadan Hukum pada tanggal 12 Juli 1977 dengan Nomor badan hokum No. 662/BH/DK/10/9.

Akan tetapi didalam menjalankan organisasinya PERKINDOS mengalami kemacetan, dari tahun 1977 sampai dengan tahun 1978 kurang lebih satu tahun, sehingga aktifitasnya tidak dapat berjalan sebagaimana harapan semua. Kemungkinan hal ini terjadi karena kekurangsiapan pada awalnya.

Dan tahun 1978 perkumpulan ini dirintis kembali, diprakarsai oleh seorang staff perusahaan, perintisan ini diawali dengan adanya pendidikan dasar koperasi kredit yang diikuti 33 karyawan dengan pembimbing / fasilitator team dari biro konsultasi Koperasi Kredit Indonesia (BK3I JAKARTA), bertepatan dengan masa berakhirnya pendidikan yaitu pada tanggal 09 juli 1978 dengan system manajemen dan kepengurusan yang baru, usaha organisasi ini didirikan kembali kemudian disepakati dan diberi nama INDOCEMENT CREDIT UNION (ICU), dan yang mempelopori adalah :

1. Gunawan Purwadi
2. Suhartoyo
3. Puji santoso
4. Nur Setiyono

Dengan keanggotaan pertama 33 orang alumni pendidikan dasar, modal kerja awal kurang lebih Rp. 100.000,- diperoleh dari iuran pertama para anggota itu

sendiri. Usaha yang dijalankan hanya simpan pinjam dari dan untuk kalangan anggota itu sendiri.

Mengingat secara hukum atau formal PERKINDOS belum dibubarkan, sementara dalam satu perusahaan tidak diijinkan ada dua Badan hukum bagi organisasi sejenis atau sama, maka ICU meneruskan nomor Badan Hukum yang ada sebelumnya, dan pada tanggal 04 April 1985, ICU berganti nama menjadi KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI) selanjutnya Anggaran Dasar dan Rumah Tangga diperbaharui kembali. Dan pada tanggal 04 April 1990 KKI berbadan Hukum No. 6622A/BH/KWK/10/5. Dan mengembangkan beberapa unit usaha sebagai berikut :

1. Unit Toko konsumsi
2. Unit Jasa Kebersihan
3. Unit SPBU
4. Unit Distribusi Semen
5. Unit Workshop

Pada tahun 2000 unit usaha Batako diserahkan kepada Bina Lingkungan PT.ITP Tidak lama kemudian unit Distribusi sement yang ditutup. Tahun 2003 KKI membangun ruko sendiri dan diresmikan oleh perwalian dari PT. Indocement Tbk. Yang diwakili oleh Iwa Kartika. Dan dari salah satu ruko tersebut ditempati oleh Unit Toko Konsumsi dan berganti nama menjadi Ka Ka I Mart.

4.2. Visi, Misi dan Moto Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

Koperasi Karyawan Indocement (KKI) ini sendiri memiliki visi dan misi sebagai berikut :

Visi :

Memimpin Koperasi dengan wirausaha mandiri yang terdepan, sehat dan kuat dilingkungan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Dan Wilayah sekitarnya.

Misi :

Kami menjalankan usaha perkoperasian yang kompetitif dengan keanggotaan yang kuat dan solid, pengelolaan sumber daya yang optimum, serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Moto :

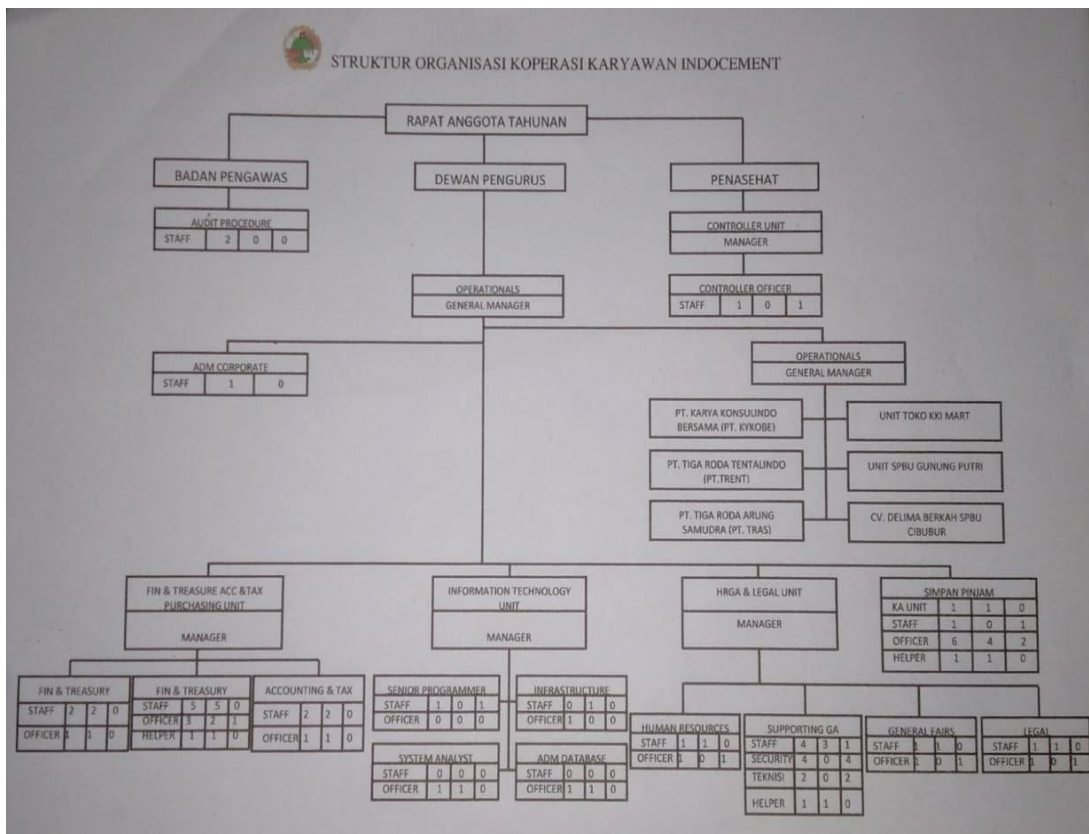
Membangun karya yang mensejahterakan.

4.3. Bidang Usaha Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

- HR, GA & LEGAL
- Accounting & Keuangan
- SPBU
- Toko Asumsi
- Simpan Pinjam

- Simpan Pinjam Syariah
- PT. Karya Konsulindo Bersama
- PT. Tiga Roda Rentalindo
- PT. Tiga Roda Arung Samudra

4.4. Struktur Organisasi Koperasi Karyawan Indocement (KKI)



4.5. Profil Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) yang berjumlah sebanyak 45 orang sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Berikut ini akan disajikan klasifikasi responden yang didasarkan pada usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 21
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

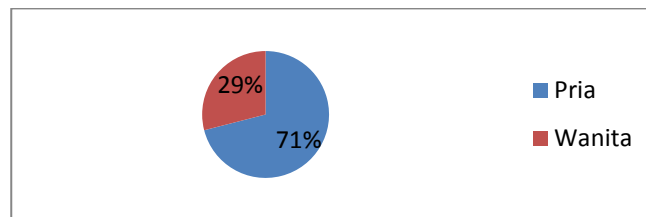
No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	Pria	32	71

2.	Wanita	13	29
Jumlah		45	100

Sumber : Kuesioner diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 32 orang dengan presentase 71% dari 45 responden.

Tingkat presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Diolah (2018)

Gambar 11

2. Usia Responden

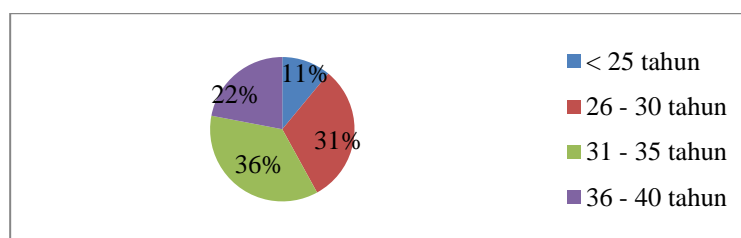
Tabel 22
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1.	< 25 tahun	5	11
2.	26- 30 tahun	14	31
3.	31- 35 tahun	16	36
4.	36- 40 tahun	10	22
Jumlah		73	100

Sumber : Kuesioner diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa usia responden pada karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) paling banyak yaitu pada karyawan berusia 41 – 50 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 36% dari 45 responden.

Tingkat presentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Diolah (2018)

Gambar 12

3. Masa Kerja Responden

Tabel 23

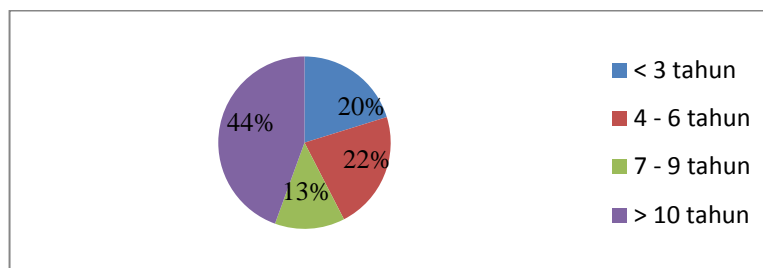
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	< 3 tahun	9	20
2	4 - 6 tahun	10	22
3	7 - 9 tahun	6	13
4	< 10 tahun	20	44
Jumlah		45	100

Sumber : Kuesioner diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) paling banyak yaitu pada karyawan dengan masa kerja <10 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 44% dari 45 responden.

Tingkat presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Diolah (2018)

Gambar 13

4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 24

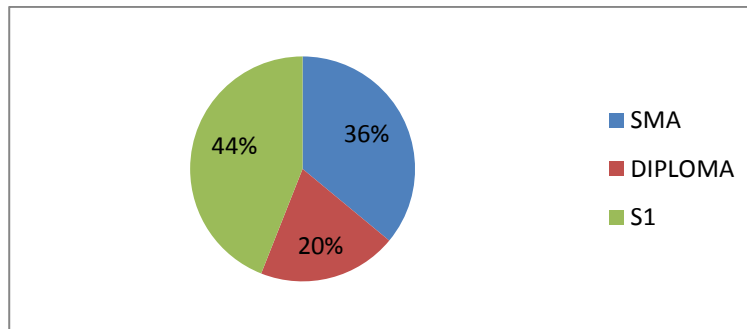
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	16	36
2	DIPLOMA	9	20
3	SI	20	44
Jumlah		45	100

Sumber : Kuesioner diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) paling banyak yaitu pada karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang dengan presentase 44% dari 45 responden.

Tingkat presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Diolah (2018)

Gambar 14

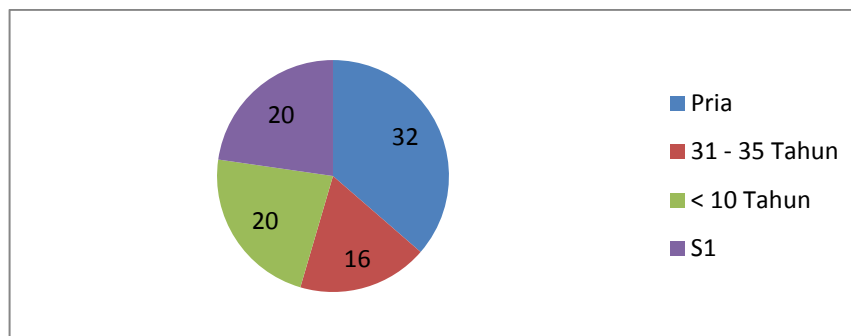
Tabel 25
Total Data Responden

No.	Klasifikasi	Mayoritas	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Pria	32
2	Usia	31 – 35 Tahun	16
3	Masa Kerja	< 10 Tahun	20
4	Tingkat Pendidikan	S1	20

Sumber : Kuesioner diolah (2018)

Berdasarkan data diatas dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin pria dengan usia 31- 35 Tahun yang memiliki masa kerja <10 Tahun, dan memiliki tingkat pendidikan S1.

Mayoritas Total Data Responden



Sumber : Data Diolah (2018)

Gambar 15

4.6. Pembahasan

Berdasarkan dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor. Di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program *SPSS 23*.

4.6.1. Kepuasan Kerja Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

Sebuah perusahaan di dalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada di dalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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

1. Turnover

Tabel 26
Karyawan Bekerja di Perusahaan Sampai Pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	36	180	80,0
Setuju	4	6	24	13,33
Kurang Setuju	3	2	6	4,44
Tidak Setuju	2	1	2	2,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		45	212	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 80,0% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju merasa senang dengan hasil kerja selama ini.

Tabel 27
Tingkat Perputaran Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	110	51,11
Setuju	4	8	32	17,78
Kurang Setuju	3	5	15	11,11
Tidak Setuju	2	9	18	20,0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat sangat setuju merasa senang dengan rekan kerja dan suasana kantor saat ini.

Tabel 28
Karyawan Mengalami Kejenuhan dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	4	12	8,89
Tidak Setuju	2	12	36	26,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	177	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju merasa senang dengan kejenuhan dalam bekerja.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Tabel 29
Karyawan Tidak Hadir Tanpa Keterangan yang Jelas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	11,11
Setuju	4	10	40	22,22
Kurang Setuju	3	13	39	28,89
Tidak Setuju	2	17	34	37,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	138	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan tidak setuju dengan karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas.

Tabel 30
Karyawan Tidak Pernah Mangkir atau Terlambat Karena Mencari Penghasilan Di Luar Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	110	48,89
Setuju	4	12	48	26,67
Kurang Setuju	3	9	27	20,00
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,89% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan tidak pernah mangkir.

Tabel 31
Karyawan Selalu Hadir Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	22	115	51,11
Setuju	4	12	40	22,22
Kurang Setuju	3	9	9	6,67
Tidak Setuju	2	2	18	20,00

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan selalu hadir tepat waktu.

3. Umur

Tabel 32

Pendidikan dan Pengetahuan Sesuai dengan Bidang Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	51,11
Setuju	4	6	24	13,33
Kurang Setuju	3	5	15	11,11
Tidak Setuju	2	11	22	24,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	176	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 33

Usia Produktif dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	44,44
Setuju	4	10	40	22,22
Kurang Setuju	3	5	15	11,11
Tidak Setuju	2	10	20	22,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju usia produktif dalam bekerja.

Tabel 34
Karyawan Mampu Melakukan Pekerjaan yang Diberikan Karena Sudah Berpengalaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	51,11
Setuju	4	6	24	13,33
Kurang Setuju	3	8	24	17,78
Tidak Setuju	2	8	16	17,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman.

4. Tingkat Pekerjaan

Tabel 35
Karyawan Mencintai Pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	23	115	51,11
Setuju	4	12	48	26,67
Kurang Setuju	3	6	18	13,33
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	189	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan mencintai pekerjaannya.

Tabel 36
Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	24	120	53,33

Setuju	4	6	24	13,33
Kurang Setuju	3	8	24	17,78
Tidak Setuju	2	7	14	15,56
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 37

Karyawan Selalu Mementingkan Kualitas dari Hasil Pekerjaan yang Dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	42,22
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	5	15	11,11
Tidak Setuju	2	6	12	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	182	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Tabel 38

Peraturan Perusahaan dapat Berubah-Ubah Sesuai dengan Kondisi yang Dihadapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,56
Setuju	4	18	72	40,0
Kurang Setuju	3	9	27	20,0

Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	183	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 40,0% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Tabel 39

Karyawan dapat Memahami Sistem dan Prosedur Kerja yang Diterapkan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	4	8	8,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	177	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 40

Tingkat Keberhasilan Efektivitas Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	17	68	37,78
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 37,78% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju Tingkat Keberhasilan Efektivitas Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Perusahaan.

Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengelolaan hasil SPSS 23 sebagai berikut:

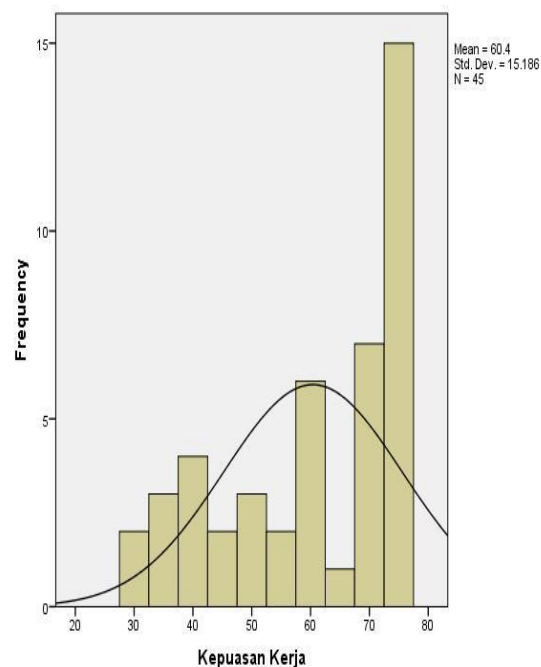
Tabel 41

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		60.40
Median		66.00
Mode		75
Std. Deviation		15.186
Variance		230.609
Skewness		-.661
Std. Error of Skewness		.354
Kurtosis		-.988
Std. Error of Kurtosis		.695
Range		47
Minimum		30
Maximum		77
Sum		2718

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata – rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa di jawab rata-ratanya adalah 60.40 dengan range 48 dan total skor sebesar 2718.



Sumber : *Output SPSS 23*

Untuk mengetahui kepuasan kerja Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} : \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60.40 dengan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor relatif baik.

4.6.2. Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpodaman pada norma, Standar Operasional Prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku didalam organisasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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

1. Kualitas

Tabel 42
Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	19	95	42,22
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	9	27	20
Tidak Setuju	2	2	4	4,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	186	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 43
Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	12	48	26,67
Kurang Setuju	3	13	39	28,89
Tidak Setuju	2	8	16	17,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	163	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 28,89% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 44
Memiliki Kemampuan Diri Sesuai dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	13	65	28,89
Setuju	4	15	60	33,33
Kurang Setuju	3	9	27	20
Tidak Setuju	2	8	16	17,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	168	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 33,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.

2. Kualitas

Tabel 45
Mampu Mencapai Target yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22,22
Setuju	4	11	44	24,44
Kurang Setuju	3	15	45	33,33

Tidak Setuju	2	9	18	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	157	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 33,33% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan kurang setuju mencapai target yang diberikan.

Tabel 46
Memberikan Pemasukan/ Kontribusi yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	20	100	44,44
Setuju	4	9	36	20
Kurang Setuju	3	13	39	28,89
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	181	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44,44% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju pemasukan/kontribusi yang baik.

Tabel 47
Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	11	55	24,44
Setuju	4	14	56	31,11
Kurang Setuju	3	12	36	26,67
Tidak Setuju	2	8	16	17,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	163	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 33,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju menyelesaikan tugas tambahan.

3. Ketepatan Waktu (Pelaksanaan Tugas)

Tabel 48
Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	14	70	31,11
Setuju	4	13	52	28,89
Kurang Setuju	3	6	18	13,33
Tidak Setuju	2	12	24	26,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	164	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 31,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 49
Melaksanakan Tugas Hingga Selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	33,33
Setuju	4	19	76	42,22
Kurang Setuju	3	5	15	11,11
Tidak Setuju	2	6	12	13,33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	178	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju melaksanakan tugas hingga selesai.

Tabel 50
Tidak Menunda – nunda Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20

Setuju	4	14	56	31,11
Kurang Setuju	3	9	27	20
Tidak Setuju	2	13	26	28,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	179	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 31,11% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju tidak menunda-nunda pekerjaan.

4. Efektivitas

Tabel 51

Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	12	60	26,67
Setuju	4	12	48	26,67
Kurang Setuju	3	8	24	17,78
Tidak Setuju	2	13	26	28,89
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	156	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 28,89% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan tidak setuju tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

Tabel 52

Peningkatan Hasil dari Setiap Penggunaan Sumber Daya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	10	50	22,22
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	9	27	20

Tidak Setuju	2	10	20	22,22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	161	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.

Tabel 53

Bekerja Sesuai SOP Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	9	45	20
Setuju	4	16	64	35,56
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	9	18	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	160	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju bekerja sesuai SOP perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 54

Tingkat Karyawan dalam Melakukan Pekerjaan tanpa Meminta Bantuan atau Bimbingan dari Orang Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	17,78
Setuju	4	19	76	42,22
Kurang Setuju	3	10	30	22,22
Tidak Setuju	2	8	16	17,78
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		45	162	100
--------	--	----	-----	-----

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 42,22% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju tingkat karawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

Tabel 55

Tanggung Jawab Untuk Melaksanakan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	6	30	13,33
Setuju	4	22	88	48,89
Kurang Setuju	3	14	42	31,11
Tidak Setuju	2	3	6	6,67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	166	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,89% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan setuju tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan.

Tabel 56

Percaya Diri dalam Menjalankan Tugas yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	16	80	35,56
Setuju	4	13	52	28,89
Kurang Setuju	3	11	33	24,44
Tidak Setuju	2	5	10	11,11
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		45	175	100

Sumber : Data Kuesioner, Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 35,56% responden dari jumlah responden sebanyak 45 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan *SPSS 23* sebagai berikut :

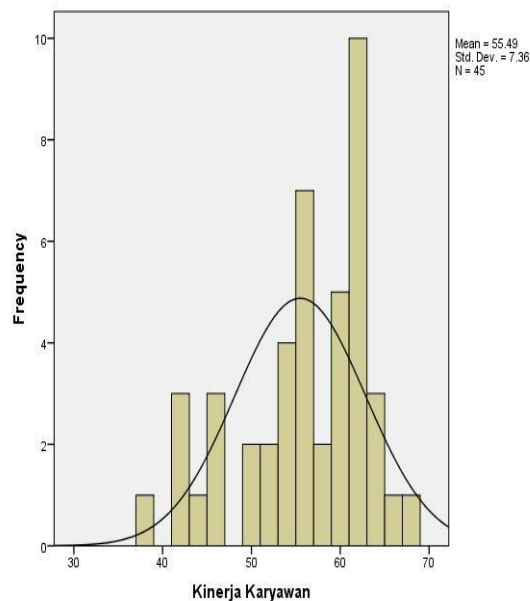
Tabel 57

Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		55.49
Median		56.00
Mode		56 ^a
Std. Deviation		7.360
Variance		54.165
Skewness		-.723
Std. Error of Skewness		.354
Kurtosis		-.308
Std. Error of Kurtosis		.695
Range		30
Minimum		38
Maximum		68
Sum		2497

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown.

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan, berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 55,49 dengan range 30 dan total skor sebesar 2497.



Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} : \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55.49 dengan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar

daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor relatif baik.

4.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Indocement (KKI)

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 45 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *SPSS 23* mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 58

Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.257*
	Sig. (1-tailed)		.044
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.257*	1
	Sig. (1-tailed)	.044	
	N	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui sebesar 0,257 dengan nilai signifikan 0,04. Maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor. Berada pada interval rendah.

Tabel 59

Nilai Interval Koefisien

Keofisien	Nilai Korelasi	Tafsiran
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399	0,257	Rendah

0,00 – 0,199		Sangat Rendah
--------------	--	---------------

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diterapkan saat ini oleh Koperasi Karyawan Indocement memiliki hubungan yang rendah dengan kinerja karyawan.

2. Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,257^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,066049 \times 100\%$$

$$KD = 6,60\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar, 6,60%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 6,60% sedangkan 93,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor di kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. Hipotesis Statistik

Ho: $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Ha: $r > 0$, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t \text{ hitung} = \frac{0,257 \sqrt{45-2}}{1-0,257^2}$$

$$= 1,6852$$

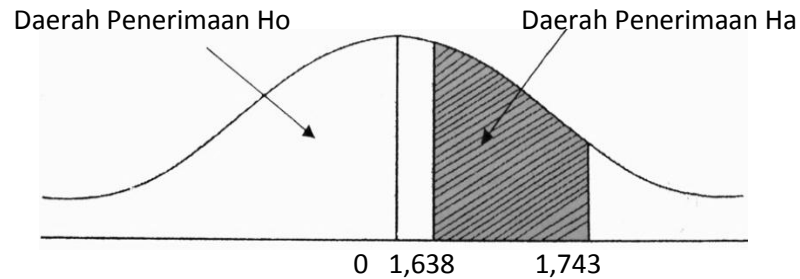
$$0,9664$$

$$= 1,7433$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $45-2 = 43$, maka diperoleh t tabel 1,638.

d. Kurva



Gambar 16

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($1,743 > 1,638$) maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tentang hubungan kepuasan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Bogor - Citeureup, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Maka dari pembahasan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor , dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kepuasan (X) yaitu $(60,40 > 45)$ jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Maka dari pembahasan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor, dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja (Y) yaitu $(55,49 > 45)$ jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Maka dari pembahasan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor dapat diketahui hasil korelasi $r = 0,257$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Bogor - Citeureup.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan kepuasan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor, sebagai berikut :

1. Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya kepuasan kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa kepuasan kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada didalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Bagi peneilitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda denan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh kepuasan kerja pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor agar terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali kepuasan kerja yang ada, karena kepuasan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Sukarsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badriyah, Milla. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- I Wayan Juniantara (2015), *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Depensar*. Universitas Udayana (UNUD) Bali. <https://media.neliti.com/media/publications/44761-ID-pengaruh-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi-di-denpa.pdf> (diakses 20 April 2018).
- Irhamtul Jariyanti (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep*. Skripsi, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/5696/1/12510127.pdf> (diakses 21 Oktober 2017)
- Juni, Priansa, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

- Nur Syamsu Kukuh Maulana (2011), *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan*, Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/6873/1/7480.pdf> (diakses 20 April 2018).
- Siagian, Sondang P, MPA, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Wirawan. 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta : Salemba Empat.

DAFTAR LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI) CITEUREUP - BOGOR**

Petunjuk Pengisian Kuisioner

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

- SS** : Sangat Setuju
- S** : Setuju
- KS** : Kurang Setuju
- TS** : Tidak Setuju
- STS** : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

- Nama Responden : _____
- Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
- Usia : _____ Tahun
- Lama Bekerja : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : _____

1. Variabel Kepuasan Kerja (X)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup - Bogor						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Turnover	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan bekerja di perusahaan sampai pensiun					
2.	Tingkat perputaran waktu					
3.	Karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja					
II.	Tingkat Ketidakhadiran					
1.	Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas					
2.	Karyawan tidak pernah mangkir atau terlambat karena mencari penghasilan di luar pekerjaan					
3.	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
III.	Umur					
1.	Pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan					
2.	Usia produktif dalam bekerja					
3.	Karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan karena sudah berpengalaman					
IV.	Tingkat Pekerjaan					
1.	Karyawan mencintai pekerjaannya					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Karyawan selalu mementingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan					
V.	Ukuran Organisasi Perusahaan					
1.	Peraturan perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang dihadapi					
2.	Karyawan dapat memahami sistem dan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan					
3.	Tingkat keberhasilan efektivitas fungsi – fungsi manajemen dalam perusahaan					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan Untuk Menguji Variabel Dalam Penelitian di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup – Bogor						
NO.	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
I.	Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
1.	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
2.	Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan					
II.	Kuantitas					
1.	Mampu mencapai target yang diberikan					
2.	Memberikan pemasukan/kontribusi yang baik					
3.	Mampu menyelesaikan tugas tambahan					
III.	Ketetapan Waktu (Pelaksanaan Tugas)					
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Melaksanakan tugas hingga selesai					
3.	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
IV.	Efektivitas					
1.	Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi					
2.	Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya					
3.	Bekerja sesuai SOP perusahaan					
V.	Kemandirian					
1.	Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain					
2.	Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan					
3.	Percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan					

Hasil Codingan dari pernyataan yang telah diajukan kepada responden untuk variabel (X) Kepuasan Kerja

RESPONDEN	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Skortotal
1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
2	5	3	2	2	3	2	3	2	5	3	3	5	3	3	3	47
3	5	3	2	2	3	2	3	3	5	4	3	5	3	3	3	49
4	5	3	3	2	4	2	3	3	5	4	3	5	4	3	3	52
5	5	3	3	2	4	2	3	3	5	4	3	5	4	3	3	52
6	5	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	5	4	3	4	53
7	5	4	3	3	4	2	3	3	5	4	3	5	4	4	4	55
8	5	4	3	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	57
9	5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	59
10	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
11	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
12	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
13	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
14	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	65
15	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	66
16	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	67
17	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	68
18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	69
19	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	69
20	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	66
21	5	2	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	66
22	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	67
23	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	70
24	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	71
25	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	70
26	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	70
27	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	70
28	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	69
29	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	66
30	5	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	60
31	5	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	60
32	5	2	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	60
33	5	2	2	2	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	61
34	5	2	2	2	3	4	2	2	5	2	5	4	5	4	4	51
35	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	3	2	3	61
36	4	5	2	2	3	4	2	2	5	3	2	4	3	3	3	47
37	4	5	2	2	3	4	3	2	5	3	2	4	3	3	3	48
38	5	5	5	5	3	5	3	2	5	3	2	4	3	3	3	56
39	5	5	5	5	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	56
40	5	5	5	5	3	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	56
41	5	5	5	5	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	69
43	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	69
44	3	5	2	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	2	2	43
45	2	5	2	2	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40



Koperasi Karyawan Indocement

Badan Hukum No. 6622 /BH/PAD/KWK - 10/VIII/1996
 Jl. Mayor Oking Djayaatmaja Citeureup - Bogor 16810
 Telp.(021) 8750701.8750970 Fax. 8750701,www.kopkarindocement.com

SURAT KETERANGAN PRAKTEK KERJA INDUSTRI/RISET No :007/HRGA/KKI/I/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, HRGA Koperasi Karyawan Indocement (KKI) yang beralamat di Jl. Mayor Oking Jayaatmaja Citeureup - Bogor, dengan ini menerangkan bahwa nama-nama tersebut di bawah ini :

NO	N A M A	NPM	JURUSAN	ASAL FAKULTAS
1	FAJAR EL MUZADY	021114058	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Adalah benar telah melakukan Praktek Kerja Industri/Riset (PKL) di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) pada tanggal 3 Juli 2017-21 Agustus 2017.

Selama kegiatan tersebut berlangsung, mahasiswa telah melakukan arahan dan bimbingan dengan baik serta dapat bekerjasama dengan lingkungan kerja di Koperasi Karyawan Indocement.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Citeureup, 12 Januari 2018

Hormat kami,


Supriyanto
 Ka. Unit HRGA KKI

cc : - File