



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BHAKTI KARYA INSANI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Deni Setyo Windarto

0211 14 236

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2018**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BHAKTI KARYA INSANI**

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M, CA.)

Ketua Program Studi,

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

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BHAKTI KARYA INSANI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

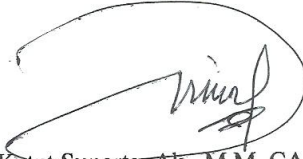
Pada Hari : Jum'at Tanggal : 21 / September / 2018

Deni Setyo Windarto

021114236

Menyetujui

Ketua Sidang,



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

Ketua Komisi Pembimbing



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

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E, Msi)

## ABSTRAK

Deni Setyo Windarto, 0211 14 236, Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Pt. Bhakti Karya Insani, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan Anggota komisi pembimbing Dewi Atika.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang beralamat di jl. Wadas Raya No. 3 Depok Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 60 orang responden yaitu karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien pearson product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis pearson product moment diperoleh  $r = 0,611$ , artinya hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani memiliki tingkat hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh  $KD = 37,33\%$  hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan 37,33% sedangkan sisanya 62,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan. Sedangkan uji hipotesis korelasi diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,684 > 1,671$ ) maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani.

Maka hendaknya perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, sang pemilik dunia dan seisinya, hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah-lah Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar kesarjanaan di jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata-I.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, M.M Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya kepada penulis.
4. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si Selaku Anggota Komisi Pembimbing Kedua yang telah memberikan pengarahan dan bimbingannya kepada penulis.
5. Kedua Orang tua, Suyadi dan Sumiati yang telah banyak mencurahkan kasih sayang dan memberikan do'a dan restu demi keberhasilan penulis.
6. Para dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Ibu Entin Juliawati terimakasih telah memberikan bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan Penelitian pada PT BHAKTI KARYA INSANI.
9. Saudara-saudara ku tersayang. Terima kasih atas pengertian dan dukungannya.
10. Teman-teman semua, terutama kelas F angkatan 2014 dan teman – teman konsentrasi MSDM. Terimakasih dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat kamvret squad, Asti Ismayanti, Achmad Zulkifli, Chintya Maria, Dian Irsandi, Hani Ratnasari, Muhammad Mikrojo, Puput Purwanti, Retno Dewi Wulandari dan Riska Handayani yang telah memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat Rumah yang selalu mendukung saya dalam mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Terakhir penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun

diterima dengan senang hati demi kesempurnaan dan kemajuan bersama, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Bogor, September 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	17
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	17
1.2.2 Perumusan Masalah .....	17
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	17
1.3.1. Maksud Penelitian .....	17
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	18
1.4. Kegunaan Penelitian .....	18
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia .....	22
2.2. Kepuasan Kerja .....	23
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.2.2. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja .....	23
2.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	24
2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	26
2.2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	26
2.2.6. Indikator Kepuasan Kerja .....	27
2.3. Kinerja .....	28
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	28
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
2.3.3. Metode Penilaian Kinerja .....	29
2.3.4. Penilaian Kinerja .....	33
2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan .....	34
2.4. Penelitian Sebelumnya .....	34
2.5. Kerangka Pemikiran .....	36
2.6. Hipotesis Penelitian .....	37

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1.	Jenis Penelitian .....	38
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	38
3.2.1.	Objek Penelitian.....	38
3.2.2.	Unit Analisis .....	38
3.2.3.	Lokasi Penelitian .....	38
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	38
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	38
3.3.2.	Sumber Data Penelitian .....	39
3.4.	Operasionalisasi Variabel .....	39
3.5.	Metode Penarikan Sampel .....	41
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7.	Uji Kualitas Data .....	43
3.7.1.	Uji Validitas.....	43
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	45
3.8.	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	47
3.8.1.	Metode Koefisien Korelasi (r).....	47
3.8.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	48
3.8.3.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	49
<b>BAB IV</b>	<b>PEMBAHASAN</b>	
4.1.	Sejarah Perusahaan PT. Bhakti Karya Insani .....	51
4.2.	Visi dan Misi PT. Bhakti Karya Insani.....	51
4.2.1.	Visi PT. Bhakti Karya Insani.....	51
4.2.2.	Misi PT. Bhakti Karya Insani .....	51
4.3.	Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Insani .....	52
4.4.	Profil Responden .....	53
4.5.	Pembahasan .....	56
4.5.1.	Kepuasan Kerja PT. Bhakti Karya Insani.....	56
4.5.2.	Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Insani .....	69
4.5.3.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Insani.....	81
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1.	Kesimpulan.....	84
5.2.	Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	85
<b>LAMPIRAN</b>	.....	87



## DAFTAR TABEL

1. Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari-Juli 2016.....	3
2. Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Insani Juli-Desember 2016 .....	4
3. Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Januari-Juni 2017 .....	5
4. Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Juli-Desember 2017.....	6
5. Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari-Juni 2016.....	7
6. Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli-Desember 2016.....	8
7. Absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di Outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan januari-juni 2017 .....	9
8. Absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan juli-desember 2017. ....	10
9. Laporan Produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass januari-juni 2016. ....	12
10. Laporan Produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass juli-desember 2016. ....	13
11. Laporan produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di Outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass januari-juni 2017.....	14
12. Laporan produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass juli-desember 2017 .....	15
13. Data kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass .....	16
14. Penelitian Sebelumnya.....	35
15. Operasionalisasi Variabel .....	39
16. Skala Likert.....	42
17. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	44
18. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	45
19. Case Processing Summary Kepuasan Kerja .....	46
20. Realibility Statistics Kepuasan Kerja.....	46
21. Case Processing Summary Kinerja Karyawan .....	47
22. Realibility Statistics Kinerja Karyawan.....	47
23. Tingkat Koefisien dan Kekuatan Hubungan.....	48
24. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
25. Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	53
26. Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	54

27. Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	55
28. Total Data Responden.....	55
29. Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan .....	57
30. Atasan Memberikan Penghargaan Terhadap Keberhasilan Pegawai Dalam Menjalankan tugas.....	57
31. Karyawan Sungguh-sungguh dan Mampu Memberikan Kinerja Terbaik .....	58
32. Merasa Senang Dengan Jabatan Saat Ini .....	58
33. Jenjang Pendidikan Menentukan Jabatan Yang Diperoleh.....	59
34. Jenjang Pendidikan Merupakan Skala Prioritas Dalam Promosi.....	59
35. Pelatihan Merupakan Cara Digunakan Untuk Meningkatkan Pretasi Kerja..	60
36. Untuk Meningkatkan Pretasi Kerja Perlu Pelatihan Yang Berkesinambungan.....	61
37. Keahlian Yang Dimiliki Akan Menentukan Jabatan Karyawan.....	62
38. Karyawan Bekerja Diperusahaan Sampai Pensiun .....	62
39. Cenderung Mempertahankan Karyawan Lama Daripada Merekrut Karyawan Baru .....	63
40. Mampu Mempertahankan Karyawan Terbaik .....	64
41. Saya Berniat Untuk Tetap Dalam Profesi Saya Sambil Menunggu Keputusan .....	64
42. Karyawan Hadir Tepat Waktu .....	65
43. Karyawan Berusaha Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal .....	66
44. Karyawan Semangat dalam Bekerja dan Menjalankan Tugas.....	66
45. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	67
46. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	68
47. Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.....	69
48. Mengutamakan Kualitas Pekerjaan dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	70
49. Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Kemampuan.....	71
50. Saya Jarang Membuat Kesalahan Dalam Bekerja .....	71
51. Mampu Mencapai Target Yang diberikan .....	72
52. Pemasukan Atau Kontribusi Yang Baik .....	73
53. Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan .....	73
54. Saya Selalu Menetapkan Target Dalam Bekerja.....	74
55. Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti .....	75
56. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	75
57. Tidak Menunda-nunda Pekerjaan .....	76
58. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Cepat dan Efisien .....	77
59. Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi .....	77
60. Peningkatan Hasil Dari Setiap Pengguna Sumber Daya.....	78
61. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan .....	79
62. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	80
63. Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan .....	81
64. Nilai Interval Koefisien.....	81

## DAFTAR GAMBAR

1. Grafik Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Januari-Juni 2016 .....	4
2. Grafik Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Juli-Desember 2016 ...	5
3. Grafik Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Januari-Juni 2017 .....	6
4. Grafik Masuk dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsouchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Juli-Desember 2017.....	7
5. Garfik Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Januari-juni 2016.....	8
6. Grafik Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsouchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass juli-desember 2016 .....	9
7. Grafik Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di Outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Januari-juni 2017.....	10
8. Grafik Absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass Juli-desember 2017 .....	11
9. Grafik Laporan Produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di Outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass januari-juni 2016 .....	12
10. Grafik Laporan Produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass juli-desember 2016.....	13
11. Grafik Laporan Produksi PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass januari-juni 2017 .....	14
12. Grafik Laporan produksi PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass juli-desember 2017....	15
13. Grafik kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.....	16
14. Konstelasi Penelitian.....	37
15. Kurva Uji Hipotesis .....	50
16. Bagan Organisasi .....	52
17. Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
18. Tingkat Presentase Berdasarkan Usia .....	54
19. Tingkat Presentase Berdasarkan Masa Kerja.....	54
20. Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	55
21. Total Mayoritas Data Responden.....	56
22. Kurva Uji Hipotesis .....	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Keterangan Riset Perusahaan
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Kodingan Kepuasan Kerja (X)
- Lampiran 4. Kodingan Kinerja Karyawan (Y)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena esistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan antara karyawan dengan atasan perusahaan adalah kepuasan kerja, kinerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi timbal balik.

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan makin merasa puas begitu juga sebaliknya. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan suatu gangguan serta hambatan bagi proses bisnis suatu perusahaan. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai menolak perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, dengan demikian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

Karyawan akan merasa puas apabila karyawan tersebut menikmati pekerjaannya daripada mereka merasa bosan. Walaupun beberapa pekerjaan memang membosankan tetapi sangat memungkinkan membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan. Banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terhadap variasi, memberika sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Berbagai upaya perlu dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan tidak mengalami kebangkrutan.

PT. Bhakti Karya Insani merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor dan jasa-jasa lainnya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Bhakti Karya Insani sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Bhakti Karya Insani.

Pada perusahaan PT. Bhakti Karya Insani ini juga dia bergerak pada bidang *outsourcing* yang terkemuka dan kinerja yang baik perlu diterapkan upaya lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus. Dimana karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani ini lebih memfokuskan karyawannya untuk bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass dengan cara sistem kontrak atau *outsourcing*. Dimana karyawan *outsourcing* biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna jasa.

Berikut adalah data masuk dan keluar karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di *outsourcing* pada PT. Asahimas Safety Glass.

Tabel 1  
Data Masuk dan Keluar Karyawan *Outsourcing* PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juli 2016

No	Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat Turnover (%)
1	Januari	58 orang	1	3	10
2	Februari	57 orang	1	2	7
3	Maret	57 orang	-	-	0
4	April	58 orang	1	-	0
5	Mei	56 orang	-	2	7
6	Juni	55 orang	-	1	2
Total			3	8	

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Mencari Turn Over Rate Karyawan dengan rumus sebagai berikut :

$$TR = (T/((O + E)/2)) \times 100\%$$

Dimana :

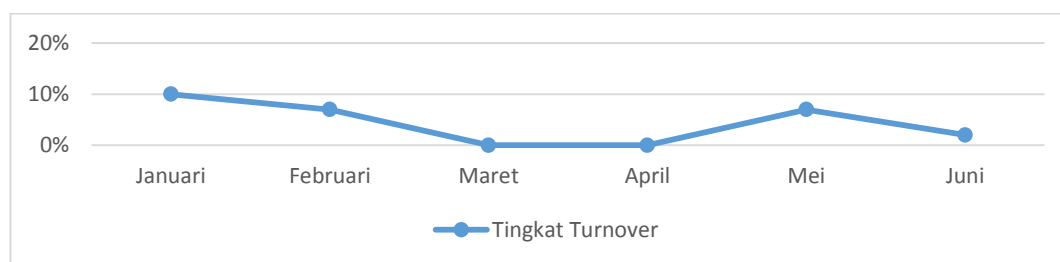
TR : Tingkat Turn Over

T : Jumlah Karyawan yang diberhentikan atau tidak bekerja

O : Jumlah tenaga kerja pada awal periode

E : Jumlah tenaga kerja pada akhir periode

Dari tabel 1 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai dengan Juni 2016. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk dengan tingkat turnover terendah ada pada bulan Maret dan April dengan tingkat turnover 0% dan karyawan yang keluar dengan tingkat turnover terbesar ada pada bulan Januari dengan tingkat turnover sebesar 10%. Dan dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2016.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 1

Grafik Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Januari-Juni 2016

Berikut data masuk dan keluar karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai Desember 2016.

Tabel 2

Data Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Juli-Desember 2016

No	Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat turnover (%)
1	Juli	57 orang	2	-	0
2	Agustus	57 orang	-	-	0
3	September	56 orang	1	2	7
4	Oktober	56 orang	1	1	4
5	November	54 orang	-	2	7
6	Desember	54 orang	-	-	0
Total			4	5	

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Mencari Turn Over Rate Karyawan dengan rumus sebagai berikut :

$$TR = (T/((O + E)/2)) \times 100\%$$

Dimana :

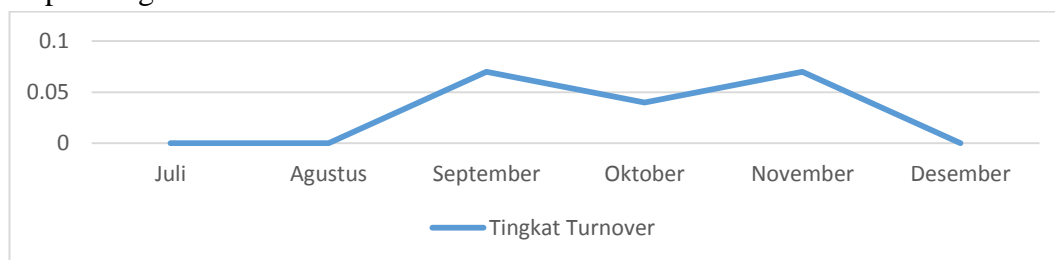
TR : Tingkat Turn Over

T : Jumlah Karyawan yang diberhentikan atau tidak bekerja

O : Jumlah tenaga kerja pada awal periode

E : Jumlah tenaga kerja pada akhir periode

Dari tabel 2 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2016. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk dengan tingkat turnover terendah ada pada bulan Juli, Agustus dan Desember dengan tingkat turnover 0% dan karyawan yang keluar dengan tingkat turnover terbesar ada pada bulan September dan November dengan tingkat turnover sebesar 7%. Dan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2016.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 2

Grafik Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Juli-Desember 2016

Berikut data masuk dan keluar karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2017.

Tabel 3

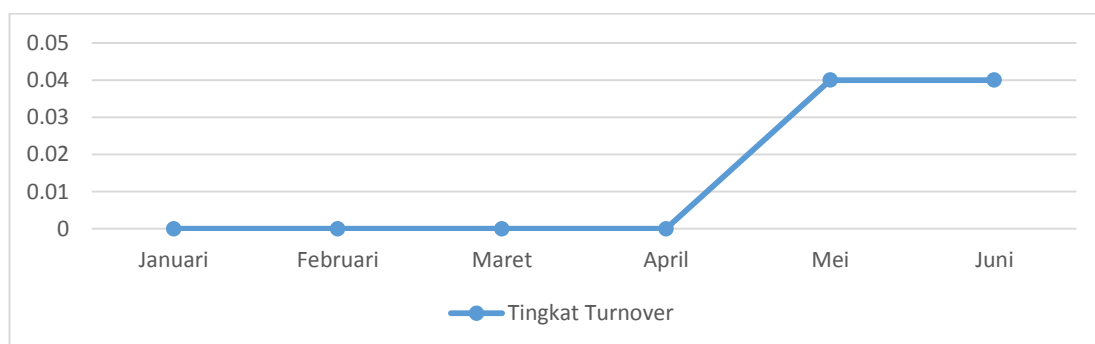
Data Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Januari-Juni 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat Turnover (%)
1	Januari	54 orang	-	-	0
2	Februari	56 orang	2	-	0
3	Maret	56 orang	-	-	0
4	April	56 orang	-	-	0
5	Mei	55 orang	-	1	4
6	Juni	54 orang	-	1	4
Total			2	2	

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)



Dari tabel 3 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai dengan Juni 2017. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk dengan tingkat turnover terendah ada pada bulan Januari sampai dengan bulan April dengan tingkat turnover sebesar 0 dan karyawan yang keluar dengan tingkat turnover terbesar ada pada bulan Mei dan Juni dengan tingkat turnover sebesar 4%. Dan dapat dilihat pada gambar 3 di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2017.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 3

Grafik Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Januari-Juni 2017

Berikut data masuk dan keluar karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai Desember 2017.

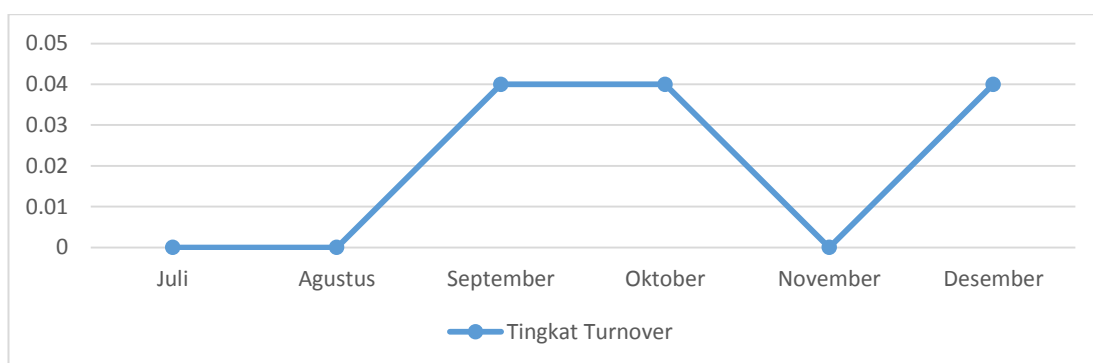
Tabel 4

Data Masuk Dan Keluar Karyawan Outsourching PT. Bhakti Karya Insani Pada PT. Asahimas Safety Glass Bulan Juli-Desember 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat Turnover (%)
1	Juli	56 orang	2	-	0
2	Agustus	57 orang	1	-	0
3	September	57 orang	1	1	4
4	Oktober	56 orang	-	1	4
5	November	56 orang	-	-	0
6	Desember	57 orang	2	1	4
Total			6	3	

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2017. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat karyawan yang masuk dengan tingkat turnover terendah ada pada bulan Juli, Agustus dan November dengan tingkat turnover 0% dan karyawan yang keluar dengan tingkat turnover terbesar ada pada bulan September, Oktober dan Desember dengan tingkat turnover sebesar 4%. Dan dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2017.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 4

**Grafik Masuk Dan Keluar Karyawan PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2017**

Berdasarkan pengamatan yang diteliti oleh peneliti maka diperoleh data absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.

Berikut adalah data absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourchingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2016

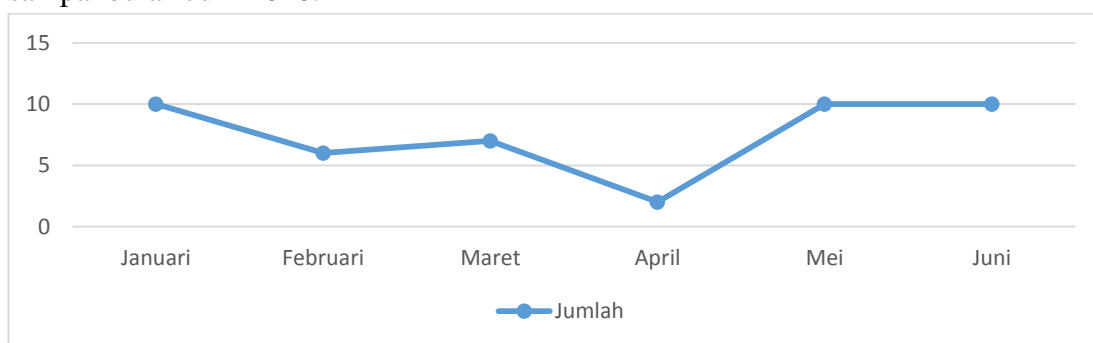
Tabel 5

**Data Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2016**

No	Bulan	Jumlah Hari kerja	Absensi Karyawan				Telat
			Sakit	Alpha	Ijin	Jumlah	
1	Januari	20	4	3	2	9	5
2	Februari	20	2	3	1	6	6
3	Maret	21	0	5	2	7	3
4	April	21	1	0	1	2	7
5	Mei	20	0	4	6	10	4
6	Juni	22	0	7	3	10	10
	Jumlah	124	7	22	15	35	35

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Dari tabel 5 di atas menunjukkan data absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2016. Dari tabel 5 ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kepuasan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass. Ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya. Dapat dilihat diatas pada absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ini ada pada bulan Januari, Mei dan Juni dengan jumlah total 10 orang karyawan. Dapat dilihat pada gambar 5 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 5

Grafik Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2016

Berikut ini absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai Desember 2016.

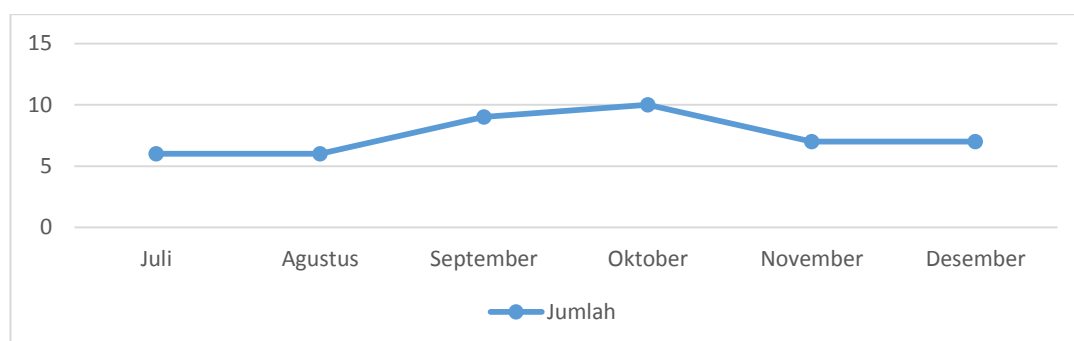
Tabel 6

Data Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Hari kerja	Absensi Karyawan				Telat
			Sakit	Alpha	Ijin	Jumlah	
1	Juli	16	1	3	2	6	3
2	Agustus	22	2	0	4	6	5
3	September	21	1	6	2	9	3
4	Oktober	21	3	2	5	10	7
5	November	22	2	1	4	7	6
6	Desember	20	1	4	2	7	3
Jumlah		122	10	16	17	45	27

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Dari tabel 6 diatas menunjukan data absensi Karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai Desember 2016. Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kepuasan kerja pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya. Dapat dilihat diatas pada absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas ini ada pada bulan Oktober dengan jumlah total 10 orang karyawan. Dapat dilihat gambar 6 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani bulan Juli sampai bulan Desember 2016.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 6

Grafik Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2016

Berikut ini absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai Juni 2017.

Tabel 7

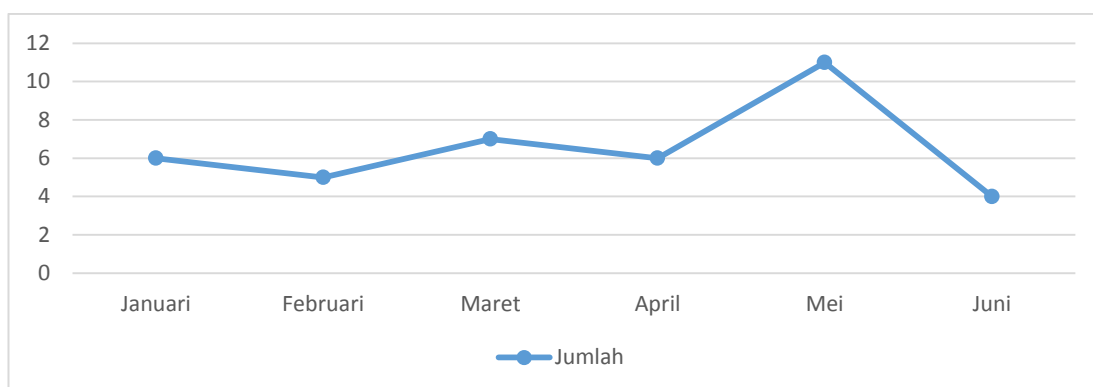
Data Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2017

No	Bulan	Jumlah Hari kerja	Absensi Karyawan				Telat
			Sakit	Alpha	Ijin	Jumlah	
1	Januari	22	2	3	1	6	2
2	Februari	20	1	0	4	5	2
3	Maret	22	4	2	1	7	8
4	April	18	1	1	4	6	6
5	Mei	20	3	3	5	11	8
6	Juni	16	2	1	1	4	7
	Jumlah	118	13	10	16	39	33

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Dari tabel 7 diatas menunjukan daat absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan januari

sampai bulan juni 2017. Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bawah adanya penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya. Dapat dilihat diatas pada absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety glass ini ada pada bulan mei dengan jumlah total 11 orang karyawan. Dan dapat dilihat pada gambar ke 7 dibawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass bulan januari sampai bulan juni 2017.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 7

Grafik Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2017

Berikut ini absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai Desember 2017.

Tabel 8

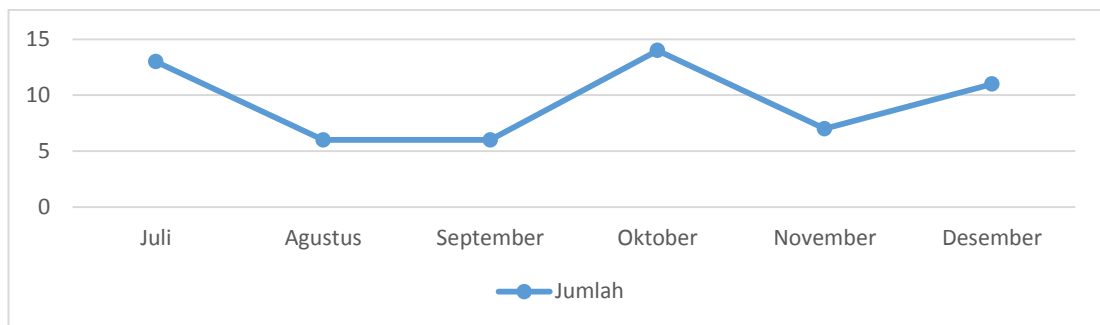
Data Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Hari kerja	Absensi Karyawan				Jumlah
			Sakit	Alpha	Ijin	Jumlah	
1	Juli	21	3	7	2	13	15
2	agustus	22	3	0	3	6	10
3	september	19	2	2	2	6	13
4	oktober	22	4	3	7	14	17
5	november	22	2	0	5	7	15
6	desember	18	2	1	8	11	18
	jumlah	124	16	13	23	57	88

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Dari tabel 8 diatas menunjukan data absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli

sampai bulan Desember 2017. Berdasarkan tabel 8 diatas dapat disimpulkan bawah adanya penurunan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ditandai dengan adanya tingkat absensi yang semakin tinggi setiap bulannya. Dapat dilihat diatas pada absensi karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ini ada pada bulan Oktober dengan jumlah total 14 orang karyawan. Dan dapat dilihat pada gambar 8 di bawah ini menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass bulan Juli sampai bulan Desember 2017.



Sumber : PT. Bhakti Karya Insani (data diolah peneliti)

Gambar 8

Grafik Absensi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2017

Dari menurunnya tingkat absensi pada PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass ini adalah hal yang sangat merugikan bagi perusahaan, karena berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan dan mengganggu atau menghambat penyelesaian pekerjaan. Situasi seperti diatas akan sangat mengganggu kelancaran kinerja pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena adanya ketidakpuasan kerja karyawan dapat merugikan suatu perusahaan.

PT. Asahimas Safety Glass ini adalah penyedia jasa outsourcing atau mengontrak para karyawan pada perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing. Dimana PT. Bhakti Karya Insani ini adalah perusahaan *outsourcing* yang menjalin kontrak kerja sama dengan PT. Asahimas Safety Glass.

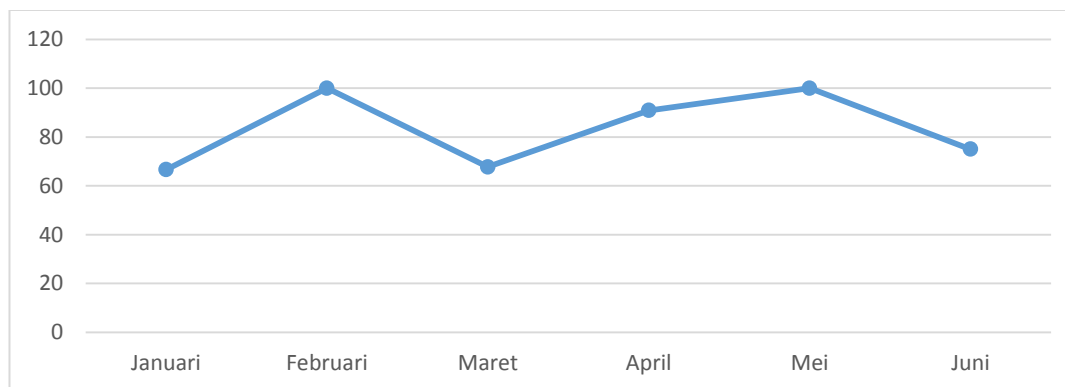
Berikut adalah data produksi PT. Bhakti Karya Insani yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016.

**Tabel 9**  
**Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani**  
**Pada PT. Asahimas Safety Glass**  
**Bulan Januari-Juni 2016**

Bulan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian Target (%)
Januari	12 ton lembar kaca	8 ton lembar kaca	66,6
Februari	10 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	100
Maret	15 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	67,7
April	11 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	90,9
Mei	11 ton lembar kaca	11 ton lembar kaca	100
Juni	12 ton lembar kaca	9 ton lembar kaca	75

Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah)

Tabel 9 menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi kaca pada setaip bulannya. Dapat dilihat dari tabel 9 diatas bahawa karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass terjadi penurunan disetiap bulannya bahwa kinerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi dalam pembuatan kaca. Hal ini menunjukkan belum maksimalnya kinerja karyawan karena belum mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan Januari dengan pencapaian sebesar 66,6 %. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai dengan Juni 2016.



Sumber : PT Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

**Gambar 9**  
**Grafik Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani**  
**Pada PT. Asahimas Safety Glass**  
**Bulan Januari-Juni 2016**

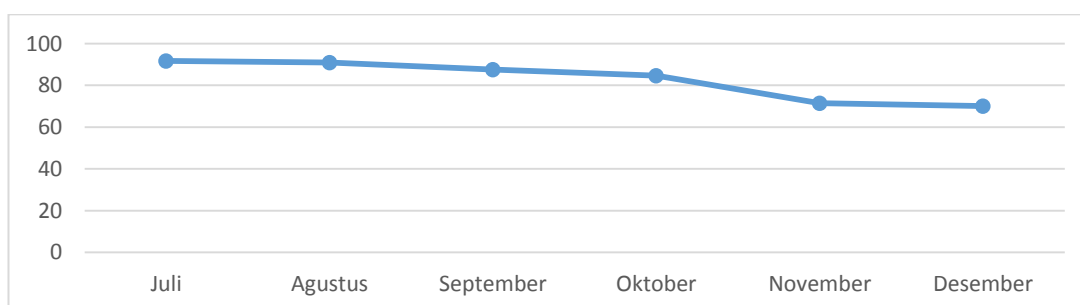
Berikut adalah data produksi PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai bulan Desember 2016.

Tabel 10  
Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2016

Bulan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian Target (%)
Juli	12 ton lembar kaca	11 ton lembar kaca	91,6
Agustus	11 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	90,9
September	16 ton lembar kaca	14 ton lembar kaca	87,5
Oktober	13 ton lembar kaca	11 ton lembar kaca	84,6
November	14 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	71,4
Desember	10 ton lembar kaca	7 ton lembar kaca	70

Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

Tabel 10 menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja dalam memproduksi kaca pada setiap bulannya. Dapat dilihat di atas bahwa karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass terjadi penurunan disetiap bulannya bahwa kinerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi dalam pembuatan kaca Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan bulan Desember dengan pencapaian sebesar 70%. Dapat diliha pada gambar dibawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan Desember 2016.



Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

Gambar 10  
Grafik Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2016

Berikut adalah data produksi PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai bulan Juni 2017.

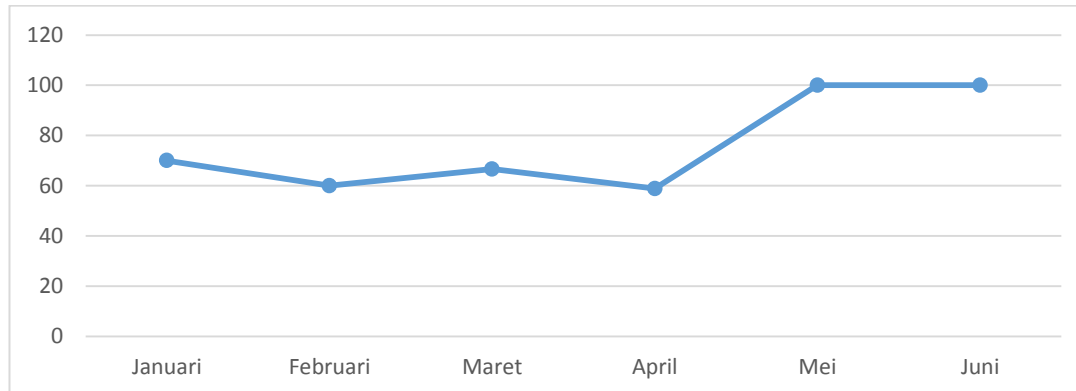


Tabel 11  
Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2017

Bulan	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian Target (%)
Januari	10 ton lembar kaca	7 ton lembar kaca	70
Februari	15 ton lembar kaca	9 ton lembar kaca	60
Maret	15 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	66,6
April	12 ton lembar kaca	7 ton lembar kaca	58,8
Mei	10 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	100
Juni	10 ton lembar kaca	10 ton lembar kaca	100

Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

Tabel 11 menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi kaca pada setiap bulannya. Dapat dilihat dari tabel 11 diatas bahwa karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass terjadi penurunan disetiap bulannya bahwa kinerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi dalam pembuatan kaca Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan Februari dengan pencapaian sebesar 60%. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2017.



Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (Data Diolah Peneliti)

Gambar 11  
Grafik Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Januari-Juni 2017

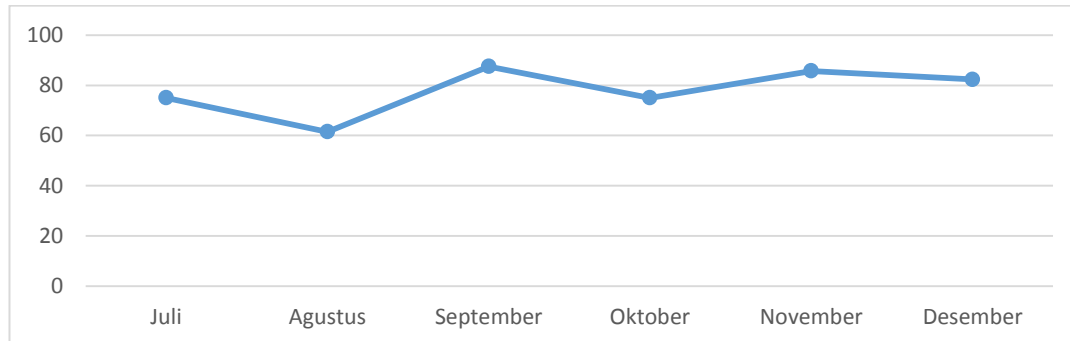
Berikut adalah data produksi karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai bulan Desember 2017.

Tabel 12  
Data Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2017

Bulan	Target	Reliasasi	Tingkat Pencapaian Target (%)
Juli	12 ton lembar kaca	9 ton lembar kaca	75
Agustus	13 ton lembar kaca	8 ton lembar kaca	61,5
September	16 ton lembar kaca	14 ton lembar kaca	87,5
Oktober	16 ton lembar kaca	12 ton lembar kaca	75
November	14 ton lembar kaca	12 ton lembar kaca	85,7
Desember	17 ton lembar kaca	14 ton lembar kaca	82,3

Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

Tabel 12 menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan dalam memproduksi kaca pada setiap bulannya. Dapat dilihat dari tabel 12 diatas bahwa karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang bekerja pada PT. Asahimas Safety Glass terjadi penurunan disetiap bulannya bahwa kinerja karyawan kurang bagus dalam memenuhi target produksi dalam pembuatan kaca. Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi yang terendah ada pada bulan Agustus dengan pencapaian sebesar 61,5 %. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini menunjukkan grafik data produksi PT. Asahimas Safety Glass pada bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2017.



Sumber : PT. Asahimas Safety Glass (data diolah peneliti)

Gambar 12  
Grafik Produksi Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass  
Bulan Juli-Desember 2017

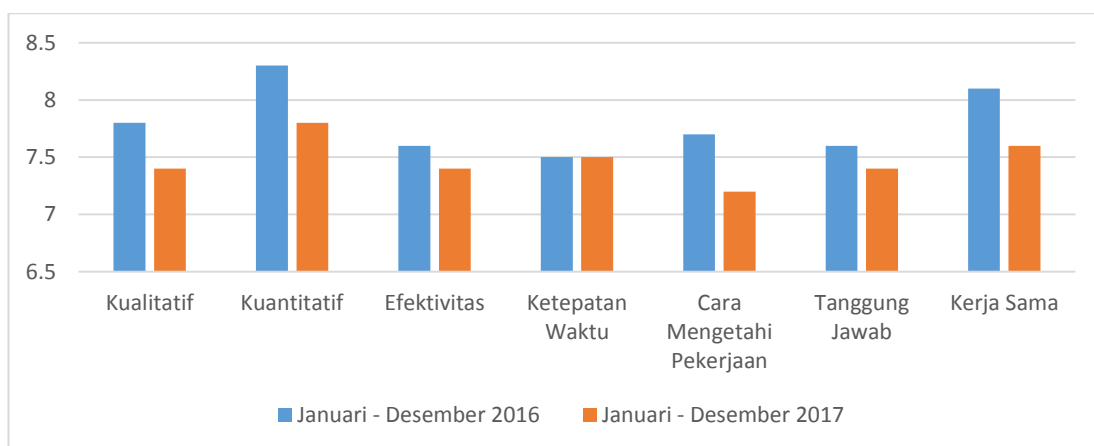
Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass

Tabel 13  
Data kinerja Karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT Asahimas Safety Glass

No	Faktor Penilaian	Januari – Desember 2016	Januari – Desember 2017
1	Kualitatif	7.8	7.4
2	Kuantitatif	8.3	7.8
3	Efektivitas	7.6	7.4
4	Ketepatan Waktu	7.5	7.5
5	Cara Melakukan Pekerjaan	7.7	7.2
6	Tanggung Jawab	7.6	7.4
7	Kerja Sama	8.1	7.6
	Rata-rata	7.8	7.471

Sumber : PT. Bhakti Karya Insani

Dan dapat dilihat pada Gambar ke 13 dibawah ini menunjukkan grafik data kinerja pada PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.



Gambar 13  
Grafik kinerja karyawan Outsourcing PT. Bhakti Karya Insani  
Pada PT. Asahimas Safety Glass

Bedasarkan dari tabel dan grafik diatas disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 7,8 dan pada tahun 2017 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 7,471. Dimana pada tahun 2016 sampai 2017 mengalami penurunan kinerja karyawan.

Jika perputaran tingkat tenaga kerja dan tingkat absensi karyawan ini terus menerus berlangsung maka hal ini merupakan masalah yang harus dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaian, karena apabila tingkat absensi dan tingkat perputaran terus terjadi ini akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Dari data perputaran karyawan, tingkat absensi, dan data produksi diatas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk melihat sejauh mana keberhasilan PT. Bhakti Karya Insani dalam memanfaatkan tenaga kerjanya guna memberikan

rasa kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA INSANI”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada PT. Bhakti Karya Insani kurang di perhatikan.
2. Tingkat turnover tinggi.
3. Tingkat ketidakhadiran yang meningkat.
4. Karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berkembang.
5. Lingkungan yang kurang memadai sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal.
6. Banyaknya karyawan yang telat masuk di jam kerja.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terutama yang berkaitan dengan kepuasan dan kinerja, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani ?
2. Bagaimana kinerja Karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani ?
3. Apakah ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawa pada PT. Bhakti Karya Insani ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis hubungan yang terjadi di PT. Bhakti Karya Insani berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Insani serta menyimpulkan hasil akhir dari penelitian, dan memberikan saran untuk hal yang menyebabkan timbulnya permasalahan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada pada PT. Bhakti Karya Insani.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT. Bhakti Karya Insani.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang ada pada PT. Bhakti Karya Insani.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis dan praktis, adapun kegunaan ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis  
Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah pengetahuan yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah ini.
2. Kegunaan Praktis  
Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah memberikan masukan bahan pertimbangan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi, dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Malayu Hasibuan (2008:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Irham Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada diorganisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan., termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

“Menurut Flipppo dalam Hani T.Handoko (2010:3) Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat”.

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

### 2.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2009:8), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan.

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

#### 2. Pengorganisasian

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

#### 3. Pengarahan dan Pengadaan

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

#### 4. Pengendalian.

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

#### 5. Pengembangan.

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

#### 6. Kompensasi.

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

#### 7. Pengintegrasian.

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

#### 8. Pemeliharaan

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

#### 9. Kedisiplinan

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

#### 10. Pemberhentian

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

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

Menurut Jimmy L. Gaol (2014:19) mengungkapkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sumber daya manusia atau human capital.
2. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia atau human capital secara *internal* dan *eksternal* dari organisasi.



3. Meningkatkan loyalitas sumber daya manusia terhadap organisasi
4. Memperbaiki hubungan-hubungan, baik hubungan secara vertical maupun horizontal dalam organisasi, misalnya antara pihak manajer dan bawahan.
5. Menjaga komunikasi yang harmonis sesama bawahan, bawahan dengan manajer, atau sumber daya manusia atau personalia dengan pihak-pihak grup manajer dalam organisasi.
6. Mempertahankan dan mengembangkan *human capital* atau *modal manusia* dalam arti uang pokok sebagai modal berniaga harga benda uang, barang dagang, dan
7. sebagainya, yang dapat dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu yang menambah kekayaan dan sebagainya, atau bekal untuk mencapai suatu maksud atau tujuan.
8. Meningkatkan kepuasan pegawai, sumber daya manusia dan konsumen dari organisasi.

#### **2.1.4. Peranan Sumber daya Manusia**

Menurut I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012:7)

Peranan sumber daya manusia dibedakan menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia pengembang misi perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi, sasaran dan tujuan. Visi dan misi tidak akan tercapai tanpa dikembangkan oleh SDM. Masalahnya terletak pada kemampuan SDM untuk mengembangkan misi tersebut dengan baik. Untuk itu perlu SDM memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan.
2. Sumber daya manusia sebagai pimpinan atau manajer perusahaan. Pimpinan atau manajer terbagi atas tiga tingkatan, yakni pimpinan puncak, pimpinan menengah, dan pimpinan tingkat bawah. Peranan pimpinan sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena pimpinan yang menentukan dan memegang kunci dalam pengambilan keputusan setiap kebijakan perusahaan. Dalam menjalankan peranannya, setiap pimpinan melakukan banyak kegiatan, yaitu membuat perencanaan, memberi perintah atau petunjuk, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil kerja dan memberi nasehat.
3. Sumber daya manusia sebagai pekerja. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada didalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Seorang pekerja menginginkan hasil kerjanya mempunyai nilai dan sepadan dengan kedudukannya dalam perusahaan. Semakin tinggi kedudukan seseorang, semakin besar peranan yang

dimainkan. Karena tertarik akan dapat berperan dalam salah satu bidang pekerjaan, manusia mau bekerja sehingga peran itu dapat dinilai sebagai salah satu motivasi. Peranan seorang pekerja dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal apabila memiliki kemampuan dan diberikan kesempatan. Kemampuan tanpa kesempatan tidak menghasilkan apa-apa. Sebaliknya, kesempatan tanpa dukungan kemampuan, hasilnya tidak akan memadai.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikapnya terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan kerja disekitarnya, ia akan merasa semakin tidak puas. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia harus mengerti hakikat kepuasan kerja dengan cara melakukannya.

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

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

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

Menurut Mila Badriyah (2015:225) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Menurut Hartatik (2014:222) salah satu sarana penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan.

Menurut Robbins dalam buku Hartatik (2014:225) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

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

### 2.2.2. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

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

1. Turnover  
Kepuasan Kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja  
Pegawai-pegawa yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur  
Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila diantara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan  
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan  
Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### 2.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:175) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan  
kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
2. Perbedaan  
kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari bseberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen Genetik

Kepuasan merupakan fungsi sifat pribadi dan fakator genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untu menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 77) banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad 2001) adalah:

1. Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor Utama Dalam Pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap percakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dan menyesuaikan konflik antaramanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas

#### **2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut Indah Puji Hartatik (2014 : 232) ada beberapa cara pengukuran kepuasan kerja, di antaranya menggunakan skala indeks deskripsi, kuesioner kepuasan kerja, dan pengukuran berdasarkan gambar ekspresi wajah.

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi

Skala Pengukuran ini cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan mengenai pekerjaan atau jabatannya, yang mencakup tingkat kepuasan terhadap aspek pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja. Setiap pertanyaan yang diajukan, harus dijawab oleh karyawan dengan menandai jawaban “ya” atau “tidak”, atau “ragu-ragu”. Dengan cara ini akhirnya dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner kepuasan kerja  
Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih salah satu dari alternatif jawaban “sangat tidak puas”, “tidak puas”, “netral”, “puas”, “sangat puas” terhadap berbagai pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Pengukuran Kepuasan Kerja Berdasarkan Ekspresi Wajah  
Skala ini terdiri dari gambar-gambar wajah orang. Mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Karyawan diminta untuk memilih gambar ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diketahui dari pilihan-pilihan karyawan terhadap gambar-gambar tersebut.

### **2.2.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Menurut Indah Puji Hartatik (2014 : 236) untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, ada dua pendapat dari para ahli. Berikut uraiannya.

1. Menurut Greenberg dan Baron  
Mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dapat dilakukan dengan cara-cara seperti berikut :
  - a. Membuat pekerjaan menyenangkan. Mereka senang dengan pekerjaan yang membuat mereka gembira daripada membosankan, sehingga menjadi lebih puas dan produktif.
  - b. Pembayaran gaji berdasarkan kejujuran. Orang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian yang tidak jujur membuat karyawan cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.
  - c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang merasa dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas ia dengan pekerjaannya.
  - d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang. Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Orang yang merasa jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan bahwa mereka memperoleh sukses dengan cara mengontrol pekerjaan atas cara mereka sendiri.
2. Menurut Riggio  
Peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara berikut :
  - a. Melakukan perubahan struktur kerja. Misalnya, dengan melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lain. Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran atau peluasan suatu pekerjaan sebagai tambahan. Praktik memberikan tugas-tugas tambahan dan bervariasi membuat karyawan merasakan lebih dari sekedar anggota organisasi.

- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran. Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya, yaitu para pekerja di gaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan daripada posisinya di perusahaan, berdasarkan jasanya, dan berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi dengan seluruh anggota kelompok).
- c. Pemberian jadwal kerja fleksibel, yaitu dengan memberikan kontrol mengenai pekerjaan sehari-hari mereka. Bagi mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau waktu mereka yang mempunyai tanggung jawab kepada anak-anak, dapat dilakukan dengan pekerjaan mingguan yang didapatkan, dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi namun jumlah jamnya ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaan yang hanya dilakukan dari hari senin sampai jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara kedua adalah dengan sistem sejumlah jam khusus per minggu, tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri sebuah pekerjaan.
- d. Mengadakan program yang mendukung. Perusahaan dapat meningkatkan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

### 2.2.6. Indikator Kepuasan Kerja

Spector dalam buku Mila Badriyah (2017:241) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mendefinisikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu :

1. *Upah*, peluang dan rasa keadilannya;
2. *Promosi*, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi;
3. *Supervisi*, keadilan dan kompetisi penugasan manajerial oleh penyedia;
4. *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas lain;
5. *Contingent reward*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi;
6. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur, dan aturan;
7. *Co-workes*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten;
8. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak;
9. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Menurut Hasibuan (2008 : 202) tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan sebagai berikut :

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

### 2.3. Kinerja

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu yang jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

#### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasaibuan (2017:169), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Notoatmodjo (2015:124), kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

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 pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

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

#### 2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), membagi factor 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 (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

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

Sedangkan menurut Menurut Wirawan (2009;7) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

### 1. Faktor internal karyawan

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

### 2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2015;136), metode penilaian kinerja (prestasi kerja) pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

### 1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasikan Waktu Lalu, teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :



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

d. Teknik pusat penilaian

Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat atau unit penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan-karyawannya. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

Sedangkan, menurut Bangun (2012;238) metode penilaian kinerja karyawan secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain: 1) penilaian yang mengacu pada norma, 2) penilaian standar absolut, dan 3) penilaian berdasarkan output. Setiap metode mempunyai indikator yang berbeda dalam menilai kinerja.

1. Metode penilaian yang mengacu pada norma, metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode penilaian yang termasuk dalam kelompok ini adalah :
  - a. Metode ranking langsung
 

Menggunakan metode ini, para karyawan diurut dari kinerja yang terbaik sampai terburuk. Metode ranking langsung baik digunakan pada perusahaan-perusahaan kecil yang memiliki karyawan dalam jumlah sedikit.
  - b. Ranking alternatif
 

Dalam metode ranking alternatif, pada awalnya karyawan dibagi ke dalam dua kategori yaitu karyawan yang mempunyai kinerja terbaik dan terburuk. Karyawan dengan kinerja terbaik ditempatkan pada bagian atas pada daftar dan paling bawah bagi karyawan yang berkinerja paling buruk.
  - c. Perbandingan antar individu
 

Metode ini membandingkan kinerja antar individu dalam organisasi, untuk menentukan karyawan yang terbaik. Setiap karyawan akan dibandingkan dengan karyawan lainnya, urutan ranking dapat diperoleh dengan menghitung berapa kali seorang karyawan terpilih sebagai karyawan terbaik dari pasangannya.
  - d. Distribusi pasangan
 

Metode ini membagi kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori. Secara umum, skala distribusi biasa dibagi ke dalam lima kategori dengan penetapan konsentrasi pada setiap kategori. Contoh : Sangat buruk (10%), Buruk (20%), Menengah (40%), Baik (20%) dan, Sangat baik (10%).
2. Penilaian standar absolut, metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan

mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu. Metode penilaian absolut antara lain :

a. Skala grafik

Merupakan metode penilaian yang paling umum dan sering digunakan. Penilaian dilakukan pada berbagai faktor, penilai dapat memilih salah satu dari lima tingkat untuk setiap faktor. Penilai diberikan kebebasan dalam memilih salah satu jawaban dari lima pilihan yang telah disiapkan dalam format.

b. Metode kejadian-kejadian kritis

Supervisor melakukan pengamatan dan mencatat kejadian-kejadian kritis atas perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode ini meminta orang-orang yang memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai suatu pekerjaan untuk dapat menggambarkan suatu peristiwa penting dalam pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja yang efektif atau tidak efektif.

c. Skala penilaian berdasarkan perilaku

Belakangan ini, pendekatan kejadian kritis telah digabungkan dengan skala grafik untuk menghasilkan skala penilaian yang berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale/BARS*). Metode ini dikembangkan untuk memberikan hasil yang dapat digunakan para karyawan dalam memperbaiki kinerjanya dan membantu atasan lebih nyaman dalam memberikan umpan balik.

3. Metode penilaian berdasarkan output, Metode ini menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan, tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian. Jenis metode penilaian berdasarkan output antara lain :

a. *Management by objective (MBO)*

*Management by objective (MBO)* atau juga disebut manajemen berdasarkan sasaran (MBS) dapat digunakan pada perusahaan-perusahaan atau instansi-instansi swasta dan pemerintah, MBO dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Kemudian, atasan dan para bawahan secara bersama-sama menentukan strategi dan langkah-langkah untuk mencapai sasaran tersebut.

b. Pendekatan standar kinerja

Pendekatan standar kinerja hampir sama dengan MBO yaitu standar kinerja ditetapkan sebagai acuan untuk menentukan kinerja seseorang yang dinilai. Pendekatan standar kinerja lebih banyak menggunakan ukuran-ukuran langsung, dengan penekanan pada pengujian kinerja.

c. Pendekatan indeks langsung

Pendekatan indeks langsung lebih menekankan pada pengukuran kinerja. Mengukur kinerja menggunakan pendekatan dapat dilakukan

dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran karyawan

d. Catatan prestasi

Metode penilaian ini relatif baru, cocok untuk menilai kinerja para profesional. Pada pendekatan ini, setiap dimensi pekerjaan ditentukan secara jelas. Kemudian penilaian dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri atas pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

#### **2.3.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian mengenai kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:234);

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyarat tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

#### **2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009:69) menyatakan bahwa setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Yaitu sebagai berikut :

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

#### 2.4. Penelitian Sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi, thesis, disertai dan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan:

Tabel 14  
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti/Judul/ Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Hilda Izwatu Khasanah (2013)/Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dwi Jaya Kota Pasuruan	X : kepuasan kerja Y : Kinerja karyawan	Terdapat hubungan yang positif akan tetapi kepuasan kerja dengan kinerja karyawan outsourcing PT Jaya Kota Pasuruan. Hal ini ditunjukkan dari hasil spss 16 for windows dengan nilai koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan peluang ralat (p)=0,001 pada taraf signifikan 0,05	Variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan hubungan kepuasna kerja dengan kinerja karyawan. Akan tetapi di tempat yang berbeda yaitu di PT. Bhakti Karya Insani. Dan peneliti menggunakan jenis kualitatif
2	Nurul Fajri (2015)/ Hubungan Kepuasan kerja Dengan Kinerja Karyawan Front	X : Kepuasan kerja Y : Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berada pada kategori baik (93%),	Variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama menggunkana kepuasan kerja dengan

	Office Department di Hotel Rocky Plaza Padang	Karyawan	kinerja karyawan Front Office departement Hotel Rocky Plaza Padang berada pada kategori cukup (40%), hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Hotel Rocky Plaza Padang.	kinerja karyawan. tetapi di tempat penelitian yang berbeda yaitu peneliti meneliti di PT. Bhakti Karya Insani.
3	Zonna Febriana (2014)/ Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kokonako Di Tembilah Pekanbaru	X : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,503 pada taraf signifikan 0,000. Artinya ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Outsourcing PT. Kokonako Indonesia	Variabel yang digunakan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. tetapi peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dan di perusahaan PT. Bhakti Karya Insani.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2008:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan sebagai berikut : 1) Prestasi kerja, 2) Keluar Masuk Karyawan, 3) Absensi, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya

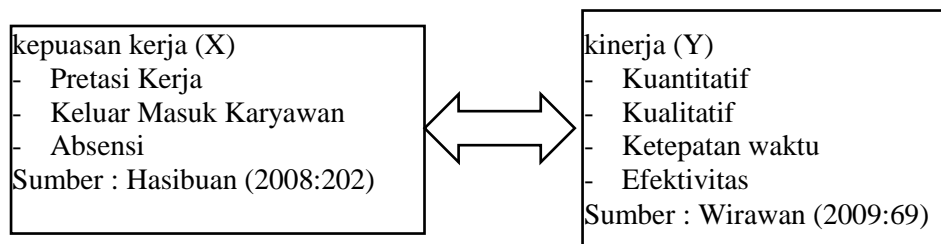
Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dievaluasi untuk mengetahui tingkat kinerja karyawannya, melalui indikator kinerja yaitu 1) kuantitatif, 2) kualitatif 3) ketepatan waktu 4) eektivitas.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun

rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

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

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



Gambar 14  
Konstelasi Penelitian

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kepuasan kerja telah baik pada PT. Bhakti Karya Insani.
2. Diduga kinerja karyawan telah baik pada PT. Bhakti Karya Insani.
3. Diduga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani.

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dimana penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena, dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya satu variabel, gejala atau keadaan.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan lokasi penelitian**

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

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pada PT. Bhakti Karya Insani terdiri dari dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas X (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat Y (dependen).

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

Unit analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah individual, dimana data yang diperoleh berasal dari respon setiap individual dalam suatu kelompok atau organisasi. Individual yang dimaksud disini adalah karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang berjumlah 60 responden yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.

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

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bhakti Karya Insani yang berlokasi di jl. Wadas Raya No. 3 Depok Jawa Barat.

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

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

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

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



### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

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

1. Data primer  
Data yang diperoleh langsung dari instansi. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner.
2. Data sekunder  
Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, catatan-catatan dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Secara operasional setiap variabel harus didefinisikan, hal ini bertujuan untuk menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Definisi operasional variabel tersebut adalah:

1. Kepuasan kerja (X)  
Menurut Mangkunegara (2015:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokongnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
2. Kinerja Kerja (Y)  
Menurut Notoatmodjo (2015:124), kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 15  
Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada  
PT. Bhakti Karya Insani

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan kerja	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan</li> <li>• Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas</li> <li>• Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu memberikan kinerja terbaiknya</li> <li>• Merasa senang dengan</li> </ul>	Ordinal

		jabatannya saat ini <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh</li> <li>• Jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi</li> <li>• Pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja</li> <li>• Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu pelatihan yang berkesinambungan</li> <li>• Keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan karyawan</li> </ul>	
	Keluar Masuk Karyawan ( <i>Turn Over</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan bekerja diperusahaan sampai pensiun</li> <li>• Perusahaan cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru</li> <li>• Perusahaan mampu mempertahankan karyawan terbaik</li> <li>• Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik untuk akhir tahun ini</li> <li>• Akan mempertimbangkan pekerjaan lain</li> </ul>	Ordinal
	Absensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan hadir tepat waktu</li> <li>• Karyawan tidak hadir tanpa keterangan yang jelas</li> <li>• Karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas</li> <li>• Karyawan selalu hadir tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja</li> <li>• Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>• Memiliki kemampuan diri sesuai dengan kemampuan</li> <li>• Jarang membuat kesalahan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu mencapai target yang diberikan</li> <li>• Pemasukan/kontribusi yang baik</li> <li>• Mampu menyelesaikan tugas tambahan</li> </ul>	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu menetapkan target dalam bekerja</li> <li>• Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti</li> </ul>	
Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>• Melaksanakan tugas hingga selesai</li> <li>• Tidak menunda-nunda pekerjaan</li> <li>• Dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien</li> </ul>	Ordinal
Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku)</li> <li>• Peningkatan hasil dari setiap pengguna sumber daya</li> <li>• Bekerja sesuai SOP perusahaan</li> </ul>	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode pamarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bhakti Karya Insani Depok dengan jumlah 60 orang karyawan yang di outsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiono (2016:189) ada beberapa jenis prosedur pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah diketahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh

##### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Susunan data diolah dengan menggunakan skala likert seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 16  
Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

c. Observasi

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dan dukanya.

2. Data Sekunder

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

### 3.7. Uji Kualitas Data

Hasil dari sebuah penelitian didapatkan dari pengolahan data yang dianalisis menggunakan metode-metode tertentu. Sebelum data diolah menggunakan analisis tertentu harus dilakukan uji kelayakan data tersebut. Ada dua tahap dalam menguji kelayakan sebuah data :

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Husain Umar (2008:54) mengatakan bahwa uji validitas berguna untuk mengetahui ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesiner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau mendukung komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS.

Uji validitas menggunakan korelasi *Person Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Husain Umar (2008:54)

Keterangan :

Rxy = Keeratan hubungan (korelasi) variabel X dan Y

X = Jumlah skor pertanyaan kepuasan kerja

Y = Jumlah skor total pertanyaan kinerja karyawan

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dimana  $r_{tabel} = 0,361$  ,  $n= 30$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka data dinyatakan tidak valid.

Instrument pengukuran dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana nilai  $r_{hitung}$  diambil dari output perhitungan dengan bantuan SPSS pada output “Item- Total Statistics” kolom “Pearson Correlation-  $r_{hitung}$ ”.

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

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

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan sftware SPSS versi 23 :

#### 1. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 17  
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

pertanyaan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,409	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,442	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,567	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,570	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,974	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,308	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak valid
14	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,491	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,323	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

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

## 2. Uji validitas Kinerja Karyawan

Tabel 18  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel} n=30 \alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,391	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,416	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,336	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak valid
12	0,388	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,428	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,339	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak valid

Sumber data : Data primer diolah 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan dilanjutkan untuk penelitian.

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Husain Umar (2008:57) mengatakan bahwa uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner diminta mengisi lagi karena keusioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Dalam penelitian ini untuk mengujian reliabilitas, penelitian menggunakan dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Dalam melakukan uji reliabilitas, penulis menggunakan rumus berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}$$

Husain Umar (2008:58)

Keterangan :

- $r_{ii}$  = raliabilitas pertanyaan kepuasan kerja dan kinerja  
 $k$  = banyaknya jumlah butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = varians total pertanyaan kepuasan kerja dan kinerja  
 $\sum \sigma b^2$  = jumlah varians pertanyaan kepuasan kerja dan kinerja

Sama dengan uji validitas, pada penelitian ini uji realibilitas digunakan dengan bantuan SPSS melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Idealnya, suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$  pada hasil pengujian.

Kriteria penelitian terhadap Alpha Cronbach sebagai berikut :

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

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

#### 1. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronbach's alpha, bahwa data atau case yang valid berjumlah 16. Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha untuk kepuasan kerja sebesar 0,888.

Tabel 19  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber : output spss 23

Tabel 20  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	18

Sumber : output spss 23

Output case *processing summary* menjelaskan jumlah data yang valid untuk diproses data keluarkan (*exclude*) dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,888, yang berarti diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

#### 2. Uji realibilitas kinerja karyawan

Uji realibilitas dapat dilihat pada kolom cronbach  $\alpha$ , bahwa data atau case valid berjumlah 14 diketahui bahwa nilai cronbach  $\alpha$  untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,866.

Tabel 21  
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

sumber : output spss 23

Tabel 22  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	16

Sumber : output spss 23

Output case summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 14 dan tidak dikeluarkan (*exclude*) dan reability statistic menunjukkan bahwa cronbach untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,866 yang berarti diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah realibel.

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis data

#### 1. Analisis Deskriptif

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

#### 2. Analisis Kuantitatif

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

#### 3.8.1. Metode Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2013:250) analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini analisis hubungan kasual yaitu mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah yang bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga adapt menentukan arah dari kedua variabel.

Nilai korelasi (r) =  $(-1 \leq 0 \leq 1)$



Tabel 23  
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi menggunakan rumus *rank spearman* sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Husein Umar , 2008 :112)

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien Rank Spearman

$n$  = Ukuran Sampel

$R$  = ranking

$d_i$  = selisih dari pasangan rangking ke –  $i$

### 3.8.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Siregar (2013:252) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih,  $X$  (bebas) terhadap  $Y$  (terikat). Dengan rumus sebagai berikut :

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

Siregar (2013:252)

Dimana :

$KD$  = Nilai Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

### 3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada hubungan antara variabel ( $X$ ) kepuasan kerja dengan variabel ( $Y$ ) kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuktikan apakah dapat diterima atau ditolak. Maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasinya sebagai berikut. Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji dignifikansi dilakukan dengan uji  $t$ , rumusnya :

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

dimana :

$t$  =  $t$  hitung

$n$  = jumlah responden

$r$  = koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan

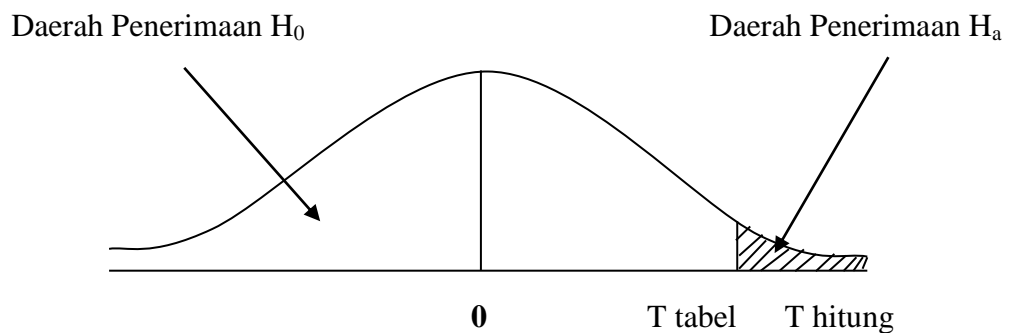
Menentukan hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0$  ( $\rho \leq 0$ )  
Tidak terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- $H_a$  ( $\rho \geq 0$ )  
Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya , tidak terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan.
2. Tolak  $H_0$  dan Terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan.



Gambar 15  
Kurva uji Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Sejarah Perusahaan PT. Bhakti Karya Insani**

PT. Bhakti Karya Insani adalah salah satu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang kontraktor dan jasa lain-lain. Perusahaan ini mulai pertama didirikan adalah dengan modal 2 orang pemegang saham yang ingin bekerja keras secara bersama-sama untuk membentuk suatu jenis usaha yang memfokuskan pada bidang usaha kontraktor dan jasa lain-lain.

Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tanggal 08 agustus 2005 yang kemudian diberi nama PT. Bhakti Karya Insani dengan nomer Akte pendirian perusahaan C,-451 HT,- 03 01 dengan notaris Ida Adiningsih, SH yang beralamat di jl R. A. Kartini Nomor 27 bekasi.

Pada tahun 2007 PT. Bhakti Karya Insani telah melaksanakan fungsinya dengan sebaik-baiknya sebagai kontraktor dan jasa lain-lain, atas kepercayaan PT. Bhakti Karya Insani pada tahun 2007 mendapatkan job suatu kontrak untuk melaksanakan pekerjaan melayani produksi lembaran kaca yaitu dari PT. Asahimas Safet Glass yang berkedudukan di jalan Ancol IX/5, Ancol Barat, Jakarta, 14430, Indonesia po box 4344.

PT. Bhakti Karya Insani mendapatkan kepercayaan kontrak dari PT. Asahimas Safety Glass dengan perpanjangan setiap tahunnya secara terus menerus hingga saat ini. Mengingat produksi kaca pada masa globalisasi saat ini produktivitasnya tinggi untuk keperluan dalam negeri maupun luar negeri. PT. Asahimas Safety Glass tersebut perusahaan berusaha dari tahun ke tahun, terus menerus mengadakan perbaikan-perbaikan pada sistem manajemen perusahaan juga kualitas kerja pada tenaga kerjanya.

#### **4.2. Visi dan Misi PT. Bhakti Karya insani**

##### **4.2.1. Visi PT. Bhakti Karya Insani**

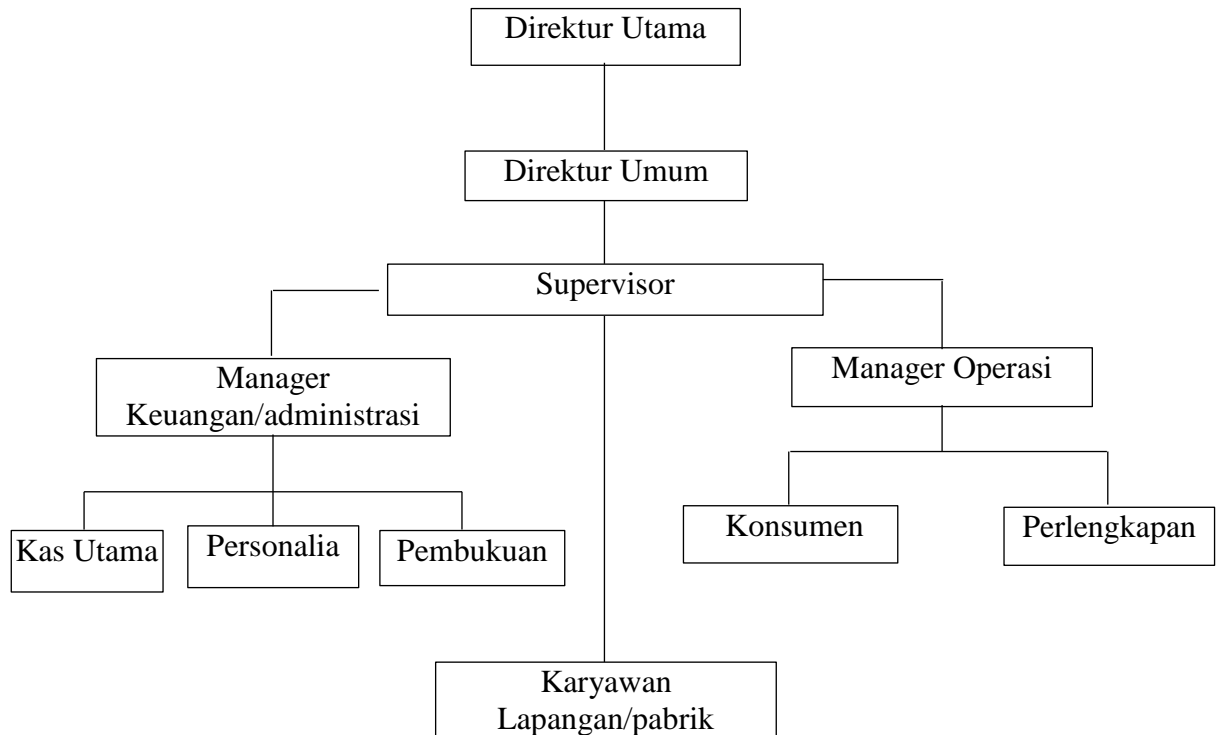
Menjadi perusahaan penyedia dan pengelola sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, terpilih, dan terpancang.

##### **4.2.2. Misi PT. Bhakti Karya Insani**

Memberikan tambah lebih bagi pemegang saham pengguna jasa karyawan dan masyarakat serta mendukung terbukanya lapangan pekerjaan baru melalui sumber daya manusia yang profesional, kami senantiasa membangun kemitraan semua untuk yang terbaik dan terbaik untuk semua.

### 4.3. Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Insani

Struktur Organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang yang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Bhakti Karya Insani.



Sumber : PT Bhakti Karya Insani

Gambar 16  
PT. Bhakti Karya Insani  
Bagan Organisasi

### 4.4. Profil Responden

Profil Responden yang diteliti terbagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani.

#### 1. Jenis Kelamin Responden

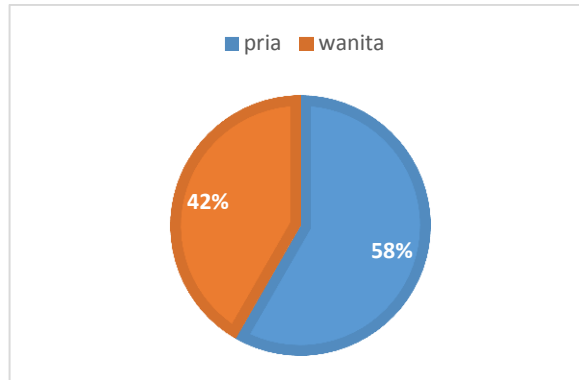
Tabel 24

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	35	58
2	Wanita	25	42
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 35 orang dengan persentase 58% dari 60 responden.



Sumber : Data primer, data diolah, 2018

Gambar 17

Tingkat Presentase Berdasarkan Jenis Kelamin

## 2. Usia Responden

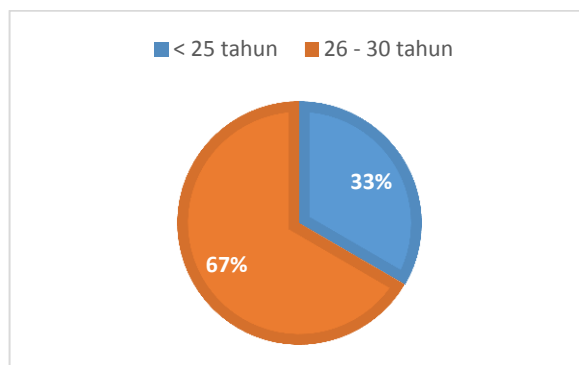
Tabel 25

Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 25 tahun	20	33
2	26 – 30 tahun	40	67
3	31 – 35 tahun	0	0
4	36- 40 tahun	0	0
	Jumlah	60	100

Sumber : Data primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa responden karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani paling banyak yaitu pada karyawan berusia 26 - 30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 67% dari 60 responden.



Sumber : Data primer, data diolah, 2018

Gambar 18

Tingkat Presentase Berdasarkan Usia

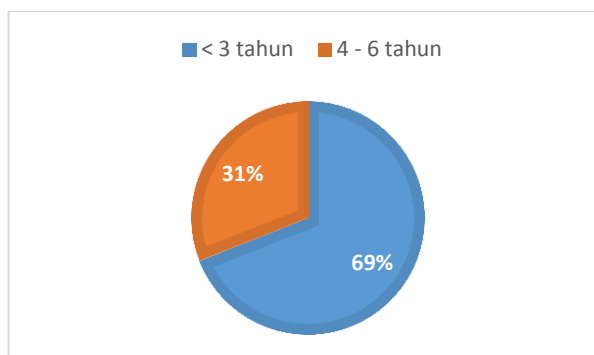
## 3. Masa Kerja Responden

Tabel 26  
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 3 tahun	41	69
2	4 – 6 tahun	19	31
3	7 – 9 tahun	0	0
4	> 10 tahun	0	0
	Jumlah	60	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani paling banyak yaitu pada karyawan dengan masa kerja < 3 taun sebanyak 41 orang dengan persentase 69% dari 60 responden.



Sumber : data primer, data diolah, 2018

Gambar 19

Tingkat presentase berdasarkan masa kerja

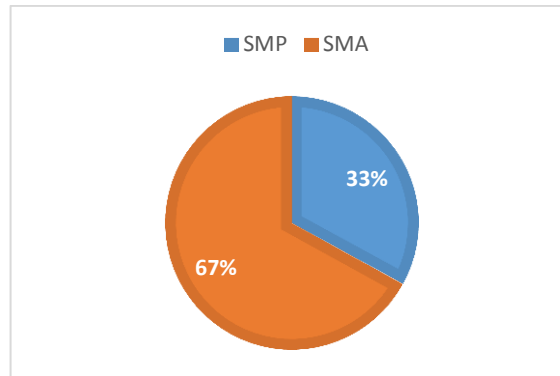
## 4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 27  
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMP	20	33
2	SMA	40	67
3	D3	0	0
	Jumlah	60	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Bhakti Karya Insano paling banyak yaitu paa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang dengan presentase 67% dari 60 responden.



Sumber : data primer, data diolah, 2018

Gambar 20

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

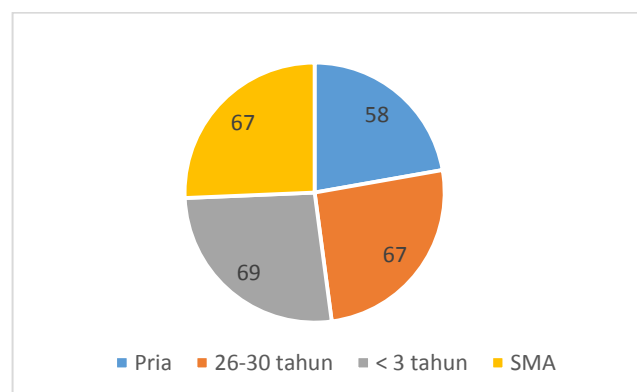
Tabel 28

Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	58
2	Usia	26 – 30 tahun	67
3	Masa Kerja	< 3 tahun	69
4	Tingkat Pendidikan	SMA	67

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan data diatas dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebesar 58% dengan usia 26 – 30 tahun sebesar 67% yang memiliki masa kerja < 3 tahun sebesar 69%, dan memiliki tingkat pendidikan SMA sebesar 67%.



Sumber : data primer, data diolah, 2018

Gambar 21

Total mayoritas data responden

#### 4.5. Pembahasan

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani.

Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

#### 4.5.1. Kepuasan Kerja PT. Bhakti Karya Insani

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan 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 karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang diperoleh dari hasil kuesioner 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 :

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

##### 1. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.

Tabel 29

#### Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	34	136	56,66
Cukup	3	4	12	6,66
Tidak Setuju	2	1	2	1,66
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan. Sisanya sebesar 35% menyatakan sangat setuju, 6,66 % menyatakan cukup dan 1,66% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{255}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85 \% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan.

Tabel 30  
Atasan Memberikan Penghargaan Terhadap Keberhasilan Pegawai Dalam Menjalankan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	25	100	41,66
Cukup	3	8	24	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	259	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas. Sisanya 41,66% menyatakan setuju dan 13,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{259}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 86,33 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,33% responden mengindikasikan bahwa atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas.

Tabel 31  
Karyawan Bekerja Dengan Sungguh-Sungguh dan Mampu Memberikan Kinerja Terbaiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	30	120	50
Cukup	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Sisanya 40%

menyatakan sangat setuju dan 10% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{258}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 86 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu memberikan kinerja terbaiknya.

Tabel 32  
Merasa Senang Dengan Jabatannya Saat Ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	43,33
Setuju	4	24	96	40
Cukup	3	10	30	16,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	256	100

Sumber : data primer, data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 43,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju mesara senang dengan jabatannya saat ini. Sisanya 40% menyatakan setuju dan 16,66% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{256}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85,33 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,33% responden mengindikasikan bahwa merasa senang dengan jabatannya saat ini.

Tabel 33  
Jenjang Pendidikan Menentukan Jabatan Yang Diperoleh

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	43,33
Setuju	4	22	88	36,66
Cukup	3	12	36	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	254	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 43,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh. Sisanya 36,66% menyatakan setuju dan 20% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 84,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,66% responden mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh.

Tabel 34

## Jenjang Pendidikan Merupakan Skala Prioritas Dalam Promosi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	46,66
Setuju	4	26	104	43,33
Cukup	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	262	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Bersarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi. Sisanya 43,33% menyatakan setuju dan 10% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata menggunakan dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87,33 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,33% responden mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan merupakan skala prioritas dalam promosi.

Tabel 35

## Pelatihan Merupakan Cara Digunakan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	23	92	38,33
Cukup	3	10	30	16,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	257	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 38,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa petatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan pretasi kerja. Sisanya 38,33% menyatakan setuju dan 16,66% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata menggunakan dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{257}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,66% responden mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 36  
Untuk Meningkatkan Pretasi Kerja Perlu Pelatihan Yang Berkesinambungan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	48,33
Setuju	4	25	100	41,66
Cukup	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	263	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa untuk meningkatkan pretasi kerja perlu pelatihan yang berkesinambungan. Sisanya 41,66% menyatakan setuju dan 10% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{263}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,66% responden mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja perlu pelatihan yang berkesinambungan.

Tabel 37  
Keahlian Yang Dimiliki Akan Menentukan Jabatan Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	48,33
Setuju	4	23	92	38,33
Cukup	3	8	24	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	261	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan karyawan. sisanya 38,33% menyatakan setuju dan 13,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X responden}} \times 100 \\ &= \frac{261}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan karyawan.

## 2. Keluar Masuk Karyawan.

turnover mengacu pada jumlah persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan dan digantikan dengan karyawan baru.

Tabel 38  
Karyawan Bekerja Diperusahaan Sampai Pensiun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	46,66
Setuju	4	25	100	41,66
Cukup	3	7	21	11,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	261	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapatdiketahui bawah 46,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan bekerja sampai pensiun. Sisanya 41,66% menyatakan setuju dan 11,66% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{261}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 87 \%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa karyawan bekerja sampai pensiun.

Tabel 39

## Cenderung Mempertahankan Karyawan Lama Daripada Merekrut Karyawan Baru

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	25	100	41,66
Cukup	3	8	24	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	259	100

Sumber : data primer, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru. Sisanya 41,66% menyatakan setuju dan 13,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{259}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 86,33 \%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,33% responden mengindikasikan bahwa cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru.

Tabel 40

## Mampu Memperahankan Karyawan Terbaik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	32	128	53,33
Cukup	3	10	30	16,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	248	100

Sumber : data primer, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mampu mempertahankan karyawan terbaik. Sisanya 30 % menyatakan sangat setuju dan

16,66% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 82,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,66% responden mengindikasikan bahwa mampu mempertahankan karyawan terbaik.

Tabel 41  
Berniat Untuk Tetap Dalam Profesi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	200	33,33
Setuju	4	31	124	51,66
Cukup	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	251	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,66% responde dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju bahwa berniat untuk tetap dalam profesi. Sisanya 33,33% menyatakan sangat setuju dan 15% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 83,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,66% responden mengindikasikan bahwa saya berniat untuk tetap dalam profesi saya.

### 3. Absensi

Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara. Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai peserta tentu akan melakukan absensi. Hal ini juga terjadi pada proses belajar.

Tabel 42  
Karyawan Hadir Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33
Setuju	4	25	100	41,66
Cukup	3	15	45	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	245	100

Sumber : data kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan hadir tepat waktu. Sisanya 33,33 % menyatakan sangat setuju dan 25% menyatakan cukup. Jika dilihat dari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 81,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81,66% responden mengindikasikan bahwa karyawan hadir tepat waktu.

Tabel 43  
Karyawan Berusaha Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	50
Setuju	4	23	92	38,33
Cukup	3	7	21	11,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	263	100

Sumber : data kuesioner, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan berusahan datang ke tempat kerja lebih awal. Sisanya 38,33% menyatakan setuju dan 11,66% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{263}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87,66 \% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,66% responden mengindikasikan bahwa karyawan berusaha datang ke tempat kerja lebih awal.

Tabel 44  
Karyawan Semangat Dalam Bekerja Dan Menjalankan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31,66
Setuju	4	33	132	55
Cukup	3	8	24	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	256	100

Sumber : data kuesioner, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 55% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas. Sisanya 31,66% menyatakan sangat setuju dan 13,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{256}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85,33\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,33% responden mengindikasikan bahwa karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan yang dialami karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani, dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja kepada 60 orang karyawan dengan 16 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 45  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Total Skor
Prestasi Kerja		
1	Mampu Memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan	255
2	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	259
3	Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu memberikan kinerja terbaiknya	258
4	Merasa senang dengan jabatannya saat ini	256
5	Jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh	254
6	Jenjang pendidikan merupakan sklala prioritas dalam promosi	262

No.	Pernyataan	Total Skor
7	Pelatihan merupakan cara digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja	257
8	Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu pelatihan yang berkesinambungan	263
9	Keahlian yang dimiliki akan menentukan jabatan karyawan	261
Total		2.325
Rata - Rata Prestasi Kerja		258,3
Keluar Masuk Karyawan		
10	Karyawan bekerja diperusahaan sampai pensiun	261
11	Cenderung mempertahankan karyawan lama daripada merekrut karyawan baru	259
12	Mampu mempertahankan karyawan terbaik	248
13	Berniat untuk tetap dalam profesi	251
Total		1.019
Rata - Rata Keluar Masuk Karyawan		254,75
Absensi		
14	Karyawan hadir tepat waktu	254
15	Karyawan berusaha datang ketempat kerja lebih awal	263
16	Karyawan semangat dalam bekerja dan menjalankan tugas	256
Total		773
Rata - Rata Absensi		257,66

Dari indikator variabel (X) Kepuasan Kerja diatas, setelah dihitung rata-ratanya ternyata skor terbesar terdapat pada indikator prestasi kerja yang dihasilkan total skor sebesar 2.325 dengan rata-rata 258,3 dan skor terendah terdapat pada indikator absensi yang dihasilkan dengan skor sebesar 773 dengan nilai rata-rata 257,66.

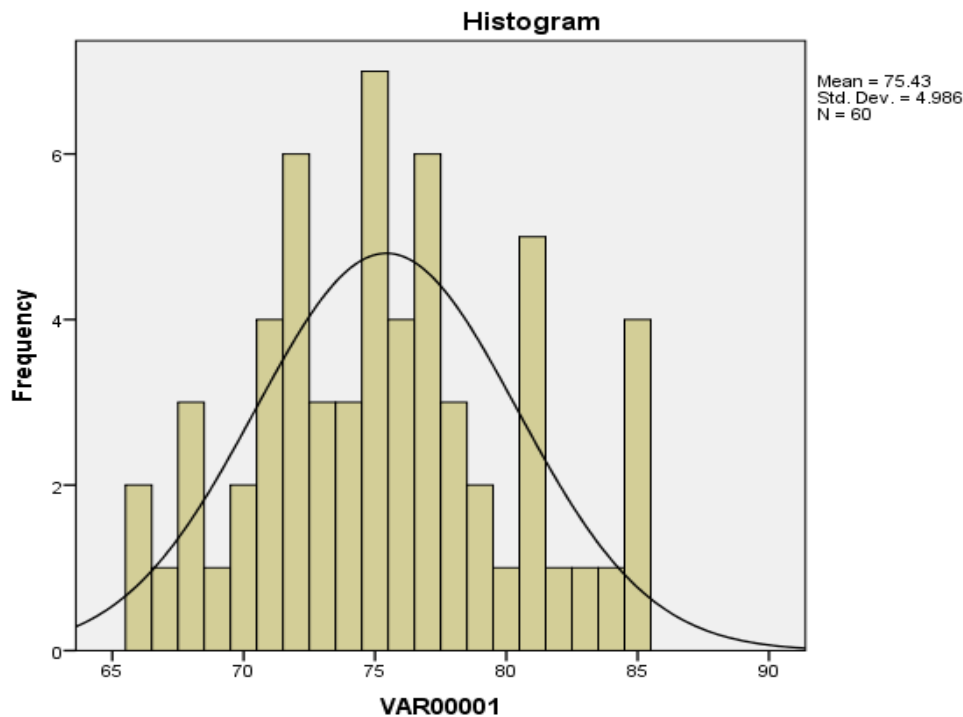
Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 46  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi  
**Statistics**

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		75.43
Std. Error of Mean		.644
Median		75.00
Mode		75
Std. Deviation		4.986
Variance		24.860
Range		19
Minimum		66
Maximum		85
Sum		4526

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-rata adalah 75,43 dengan range 19 dan total skor 4526.



Sumber : *output SPSS 23*

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Bhakti Karya Insani, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 75,43 dan skor rata-rata teoritis sebesar 48,5, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja pada PT. Bhakti Karya Insani baik.

#### **4.5.2. Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Insani**

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah diterapkan atau yang berlaku di dalam organisasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden

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

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

#### 1. Kualitatif

Ukuran kualitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu

Tabel 47  
Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	34	136	56,66
Cukup	3	4	12	6,66
Tidak Setuju	2	1	2	1,66
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100

Sumber : data primer, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. Sisanya 35% menyatakan sangat setuju dan 6,66% menyatakan cukup, sedangkan 1,66% menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{255}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 48  
Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	26	104	43,33
Cukup	3	10	30	16,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	254	100

Sumber : data primer, data dioalah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 43,33% responden dari jumlah responden sebanyak 3 orang sebagian besar menyatakan setuju mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sisanya 40% menyatakan sangat setuju dan 16,66% meyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 84,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,66% responden mengindikasikan bahwa mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 49  
Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	30	120	50
Cukup	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	258	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebgian besar menyatakan setuju memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan. Sisanya 40% menyatakan sangat setuju dan 10% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{258}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 86 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 50  
Jarang Membuat Kesalahan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	29	116	48,33
Cukup	3	4	12	6,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	263	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju bahwa saya jarang melakukan keasalahan dalam bekerja. Sisanya 45% menyatakan sangat setuju dan 6,66% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{263}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,66% responden mengindikasikan bahwa saya jarang membuat kesalahan dalam bekerja.

## 2. Kuantitatif

Tabel 51  
Mampu Mencapai Target Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	31	124	51,66
Cukup	3	11	33	18,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	247	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mampu mencapai target tang diberikan. Sisanya 30% menyatakan sangat setuju dan 18,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{247}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 82,33 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,33% responden mengindikasikan bahwa mampu mencapai target yang diberikan.

Tabel 52  
Pemasukan Atau Kontribusi Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	43,33
Setuju	4	29	116	48,33
Cukup	3	5	15	8,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	261	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju pemasukan atau kontribusi yang baik. Sisanya 43,33% menyatakan sangat setuju dan 8,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{261}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 87 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa pemasukan atau kontribusi yang baik.

Tabel 53  
Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	36,66
Setuju	4	30	120	50
Cukup	3	8	24	13,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	254	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mampu menyelesaikan tugas tambahan. Sisanya 36,66% menyatakan sangat setuju dan 13,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 84,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84,66% responden mengindikasikan bahwa mampu menyelesaikan tugas tambahan.

Tabel 54  
Selalu Menetapkan Target Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	28	112	46,66
Cukup	3	5	15	8,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	251	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju bahwa saya selalu menetapkan target dalam bekerja. Sisanya 45% menyatakan sangat setuju dan 8,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 83,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83,66% responden mengindikasikan bahwa saya selalu menetapkan target dalam bekerja.

Tabel 55  
Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	45
Setuju	4	30	120	50
Cukup	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	264	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Sisanya 45% menyatakan sangat setuju dan 5% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi X responden}} \times 100 \\ &= \frac{264}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 88 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,66% responden mengindikasikan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

### 3. Ketepatan Waktu

Kriteria ini menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani.



Tabel 56  
Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	29	116	48,33
Cukup	3	7	21	11,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	257	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sisanya 40% menyatakan sangat setuju dan 11,66% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{257}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 85,66 \%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,66% responden mengindikasikan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 57  
Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	53,33
Setuju	4	22	88	36,66
Cukup	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	266	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa tidak menunda-nunda pekerjaan. sisanya 53,33% menyatakan sangat setuju dan 10% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{266}{5 \times 60} \times 100$$

$$= 88,66 \%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88,66% responden mengindikasikan bahwa tidak menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 58  
Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Cepat Dan Efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	29	116	48,33
Cukup	3	7	21	11,66
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	257	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien. Sisanya 40% menyatakan sangat setuju dan 11,66% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{257}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85,66 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85,66% responden mengindikasikan bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien.

#### 4. Efektivitas

Tabel 59  
Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	31	124	51,66
Cukup	3	5	15	8,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	259	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 51,66% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Sisanya 40% menyatakan sangat setuju dan 8,33 menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{259}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 86,33 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86,33% responden mengindikasikan bahwa memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi.

Tabel 60  
Peningkatan Hasil Dari Setiap Pengguna Sumber Daya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	33,33
Setuju	4	35	140	58,33
Cukup	3	5	15	8,33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		60	255	100

Sumber : data primer, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58,33% responden dari jumlah responden sebanyak 60 orang sebagian besar menyatakan setuju peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya. Sisanya 33,33% menyatakan sangat setuju dan 8,33% menyatakan cukup. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{responden}} \times 100 \\ &= \frac{255}{5 \times 60} \times 100 \\ &= 85 \% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87,66% responden mengindikasikan bahwa peningkatan hasil dari setiap pengguna sumber daya.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dialami karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani dilihat dari hasil tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 60 orang karyawan dengan 14 item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 61  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Total Skor
1. Kualitatif		
1	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	255
2	Mengutamakan kualitas kerja pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	254
3	Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan	258
4	Jarang membuat kesalahan dalam bekerja	263
Total		1.030
Rata – Rata Kualitatif		257,5
2. Kuantitatif		
5	Mampu mencapai target yang diberikan	247
6	Pemasukan atau kontribusi yang baik	261
7	Mampu menyelesaikan tugas tambahan	254
8	Selalu menetapkan target dalam bekerja	251
9	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	264
Total		1.277
Rata – Rata		255,4
3. Ketepatan Waktu		
10	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	257
11	Tidak menunda-nunda pekerjaan	266
12	Dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien	257
Total		780
Rata – Rata Ketepatan Waktu		260
4. Efektivitas		
13	Memaksimalkan tingkat pengguna sumber daya organisasi	259
14	Peningkatan hasil dari setiap pengguna sumber daya	255
Total		514
Rata – Rata Efektivitas		257

Dari indikator variabel (Y) Kinerja Karyawan diatas, setelah dihitung dengan nilai rata-rata, ternyata skor terbesar terdapat pada indikator kuantitatif dengan total skor 1.277 dengan nilai rata-rata 255,4 dan skor terendah terdapat pada indikator tingkat efektivitas yang dihasilkan dengan total skor 514 dan nilai rata-rata 257.

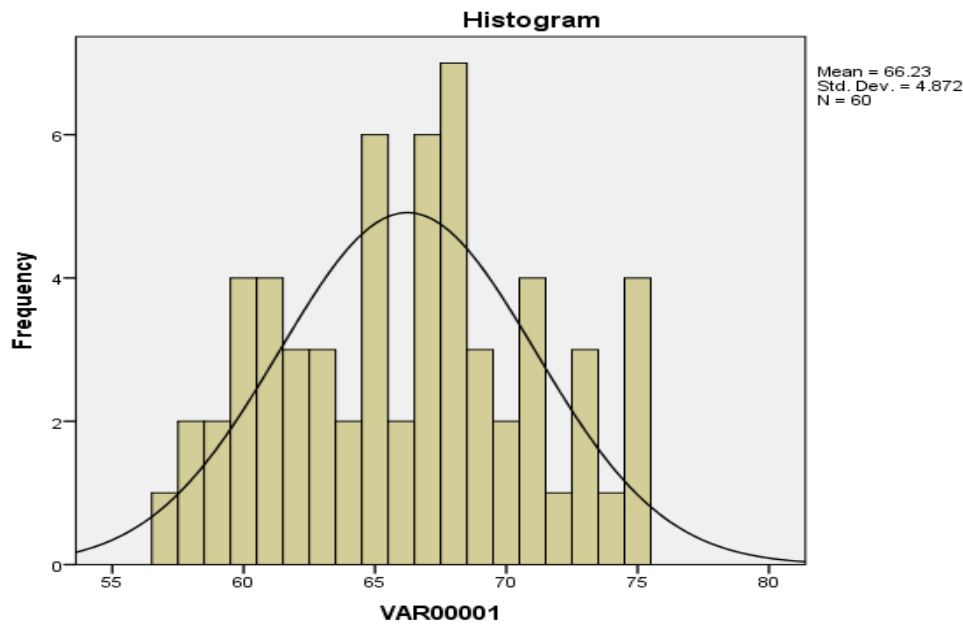
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

Tabel 62  
Analisis hasil distribusi frekuensi

Statistics		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		66.23
Std. Error of Mean		.629
Median		67.00
Mode		68
Std. Deviation		4.872
Variance		23.741
Range		18
Minimum		57
Maximum		75
Sum		3974

Sumber : *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 66,23 dengan range 19 dan total skor sebesar 3974.



Sumber : *output SPSS 23*

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Insani, maka untuk mengetahui hasil pebgolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1 \cdot 14 + 5(14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,23 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani baik.

#### **4.5.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Insani**

##### **1. Analisis Koefisien Korelasi**

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 60 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani hasilnya sebagai berikut :

Tabel 63  
Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan  
Correlations

			VAR00037	VAR00038
Spearman's rho	Kepuasan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.611**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	60	60
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.611**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	60	60

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

Sumber : *output SPSS*

Interpreatsi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitunagan SPSS di atas dapat diketahui besarnya *rank spearman* adalah  $r = 0,611$ . Artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 64  
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599		Sedang
0,60 - 0,799	0,611	Kuat
0,80 -1,000		Sangat Kuat

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi pearson product moment adalah diketahui korelasi sebesar  $r = 0,611$ . Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,611^2 \times 100\% \\
 &= 37,33\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 37,33%, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 37,33%, sedangkan dengan 62,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

## a. Hipotesis Statistik

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

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

b. Menentukan  $t_{hitung}$ 

Untuk mencari  $t_{hitung}$  menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$t_{hitung} = \frac{0,611 \sqrt{60-2}}{1-0,611^2}$$

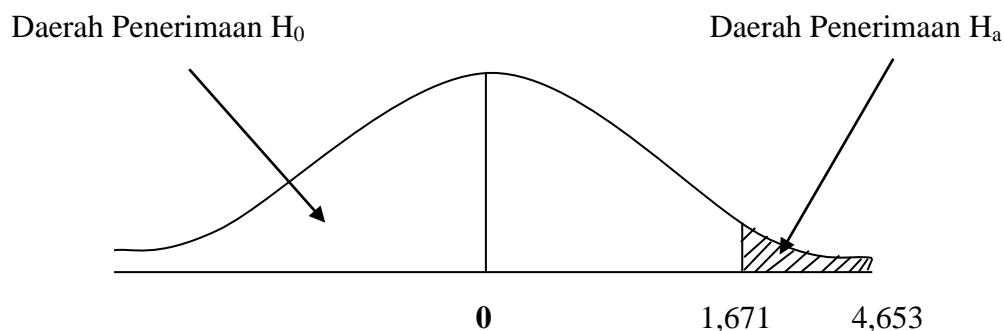
$$= \frac{4,653}{0,791}$$

$$T_{hitung} = 4,653$$

c. Menentukan  $t_{tabel}$ 

Nilai  $t_{tabel}$  dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $60 - 2 = 58$ , maka di peroleh  $t_{tabel} 1,671$ .

## d. Kurva



Sumber : data diolah, 2018

Gambar 22

Kurva uji Hipotesis

## e. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,653 > 1,671$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani yang dioutsourcingkan pada PT. Asahimas Safety Glass.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada PT. Bhakti Karya Insani dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kepuasan kerja (X) yaitu ( 75,43 > 48,5 ) jika secara teori hasilnya adalah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ( 66,23 > 42) jika secara teori hasilnya adalah baik.
3. Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani dapat diketahui hasil koefisien  $r = 0,611$  yang menunjukkan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Insani adalah kuat.

#### **5.2. Saran**

Saran-saran yang dikemukakan oleh penulis diharapkan dapat memperbaiki keurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang dihadapi oleh instansi. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut.

1. PT. Bhakti Karya Insani agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya kepuasan kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam peneliti bahwa kepuasan kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti serta mematuhi kinerja yang berlaku di perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan peneliti ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Bangun. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Bandung: Penerbit Erlangga.
- Chr. Jimmy L. Gaol, (2014) "A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Dessler, Garry, (2008). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. United State of America: Pearson Edition.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Handoko, T Hani, (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain Umar. (2008). *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Irham Fahmi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- I komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaI*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Milla Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Martin, John, (2010). *Key Concept in Human Resource Management*. London: Sagie Pulications.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.

- Robbins, Stephen P. and Marry Coulter, (2012). *Management Pearson International Edition*, New York: Pearson Pretince Hall.
- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Aflabeta.
- Suguyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.

# LAMPIRAN

## KUESIONER

### IDENTITAS

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
3. Usia :  < 25 tahun  26-30 tahun  31-35 tahun  
 36-40 tahun
4. Masa Kerja :  < 3 tahun  4-6 tahun  7-9 tahun  
 > 10 tahun
5. Tingkat Pendidikan :  SMP  SMA  DIPLOMA

Cara mengisi kuesioner :

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut secara teliti dengan cara memilih dengan memberi jawaban yang saudara anggap paling benar
2. Jawaban dipilih dengan cara memberi tanda silang (x) pada ke lima alternatif tersebut

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

C : Cukup

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

3. Apabila terdapat jawaban yang salah, saudara dapat memperbaiki dengan cara memberi coretan pada silang (x) dan selanjutnya menyilangkan angka yang menurut anda paling benar

Terimakasih atas kesediaan saudara untuk memberi kuesioner ini.

Kuesioner tentang Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Memajukan Perusahaan					
2	Atasan Memberikan Penghargaan Terhadap Keberhasilan Pegawai Dalam Menjalankan Tugas					

3	Karyawan Bekerja Dengan Sungguh-Sungguh Dan Mampu Memberikan Kinerja Terbaiknya					
4	Merasa Senang Dengan Jabatan Saat Ini					
5	Jenjang Pendidikan Menentukan Jabatan Yang Diperoleh					
6	Jenjang Pendidikan Merupakan Skala Prioritas Dalam Promosi					
7	Pelatihan Merupakan Cara Digunakan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja					
8	Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Perlu Pelatihan Yang Berkesinambungan					
9	Keahlian Yang Dimiliki Akan Menentukan Jabatan Karyawan					
10	Karyawan Bekerja Diperusahaan Sampai Pensiun					
11	Perusahaan Cenderung Mempertahankan Karyawan Lama Daripada Merekrut Karyawan Baru					
12	Perusahaan Mampu Mempertahankan Karyawan Terbaik					
13	Saya Berniat Untuk Tetap Dalam Profesi Saya Untuk Mengambil Keputusan					
14	Karyawan Hadir Tepat Waktu					
15	Karyawan Berusaha Datang Ke Tempat Kerja Lebih Awal					
16	Karyawan Semangat Dalam Menjelankan Tugas					

### Kuesioner Tentang Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	C	S	SS
1	Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja					
2	Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
3	Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Kemampuan					
4	Jarang Membuat Kesalahan Dalam Bekerja					
5	Mampu Mencapai Target Yang Diberikan					
6	Pemasukan/Kontribusi Yang Baik					
7	Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan					
8	Selalu Menetapkan Target Dalam Bekerja					
9	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti					
10	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu					
11	Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan					
12	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Cepat Dan Efisien					
13	Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi					
14	Peningkatan Hasil Dari Setiap Pengguna Sumber Daya					

Hasil kodingan variabel Kepuasan Kerja

responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	sum
1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	76
2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	75
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	77
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	79
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	78
6	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	72
7	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	77
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	73
10	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	76
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	81
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	75
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	76
19	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	67
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	75
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	81
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	77
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	83
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	77
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	82
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	76
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	81
31	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	74
32	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	71
33	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	72
34	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	71
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	75
36	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	75
37	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	71
38	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	78
39	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	79
40	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	77

41	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	73
42	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	75
43	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	71
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	81
45	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	73
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	81
47	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	74
48	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	74
49	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	78
50	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	72
51	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	70
52	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	72
53	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	70
54	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	72
55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
56	2	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	66
57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	72
58	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	80
59	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	69
60	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	77



Hasil kodingan variabel Kinerja Karyawan

responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	sum
1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	67
2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	67
3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	68
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	70
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	69
6	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	64
7	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
10	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	67
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	67
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	68
19	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	60
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	65
22	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	71
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	67
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	66
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	68
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	72
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	67
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	71
31	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	65
32	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
33	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	61
34	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	4	4	5	62
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	63
36	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	68
37	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
38	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	71
39	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	68
40	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	68

41	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	60
42	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	62
43	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	59
44	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	62
45	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
46	2	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	59
47	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
48	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	69
49	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	63
50	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	70
51	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	61
52	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	65
53	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	63
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
55	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	65
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
57	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
58	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	64
59	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	68
60	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	65