



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT DOOSAN JAYA SUKABUMI**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh :

Septiani Lidwina

021116140

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR**

**2022**



## **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DOOSAN JAYA SUKABUMI**

### **SKRIPSI**

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

Mengetahui,

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



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

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DOOSAN JAYA SUKABUMI

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu tanggal 29 Juni 2022

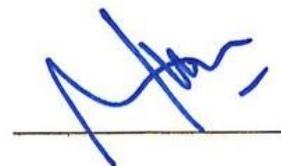
Septiani Lidwina

0211 16 140

Menyetujui

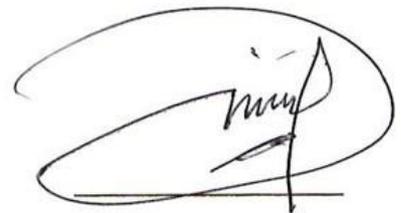
**Ketua Penguji Sidang**

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



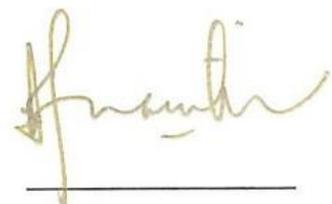
**Ketua Komisi Pembimbing**

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



**Anggota Komisi Pembimbing**

(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septiani Lidwina

NPM : 0211 16 140

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan  
Pada PT Doosan Jaya Sukabumi

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

Sumber informasi yang berasal atau di kutip dari karya yang di terbitkan maupun tidak di terbitkan dari penulis lain telah di sebutkan dalam teks dan di cantumkan dalam Daftar Pustaka bagian akhir Skripsi ini.

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

Bogor, 29 Juni 2022



Septiani Lidwina

0211 16 140

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, kritik atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

## ABSTRAK

SEPTIANI LIDWINA. 021116140. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Ketut Sunarta dan Anggota Komisi Pembimbing Nina Sri Indrawati, 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif *exploratif* dan *Verifikatif*, menggunakan data primer dan data sekunder dengan jumlah responden 100 karyawan departemen produksi. Menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi dan uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan software IMB SPSS 23.

Terdapat hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosa Jaya Sukabumi memiliki nilai koefisien korelasi 0,805 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji Hipotesis koefisien Korelasi menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,4939 > 0,1966$ ) yang artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu. Adapun judul skripsi yang penulis jadikan topik pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah “**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi**”. Penulis telah berusaha dengan segala upaya agar skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Semoga tulisan ini dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran untuk mendukung kemajuan ilmu pengetahuan.

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 Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asistan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Ketut Sunarta, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan baik.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing atas segala bimbingan dan saran kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan baik.
6. Orang tua tercinta Bapak Karyana dan Ibu Wiwin Aswini, kakak saya Winny Lidwina serta keluarga besar yang telah banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
7. Seluruh Staff Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Ibu Ratu Selaku HR Development yang telah menerima dan memberikan izin dalam pelaksanaan pengambilan data pada PT Doosan Jaya Sukabumi.
9. Seluruh staf dan pegawai PT Doosan Jaya Sukabumi yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.

10. Teman-teman kelas D Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Dona Kirana Putri, Almatas Soliha, Intan Suseno, Siti Madinah, Elwina Santika Rahayu. Terima kasih atas dukungan, masukan dan hiburan yang selalu diberikan kepada saya. Semangat dan sukses buat kalian semua.
12. Teman seperjuangan Mugi Imaning Tyas dan Anisa Nurpasha
13. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga proposal penelitian ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor,                    /                    /2022

Penulis

Septiani Lidwina

021116140

## DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DI SIDANGKAN .	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....	iv
LEMBAR HAK CIPTA .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kepuasan Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2.3 Produktivitas Kerja .....	14
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	14
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	14
2.3.3 Indikator Produktivitas.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	16
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	16
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	22
2.5 Hipotesis penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	24
3.2.1 Objek Penelitian .....	24
3.2.2 Unit Analisis .....	24
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	24
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	24
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	25
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	25
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.6.1 Uji Validitas .....	28
3.6.2 Uji Relibitas .....	30
3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	32
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	32
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	34
3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	34
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Usaha.....	37
4.1.2 Visi dan Misi PT Doosan Jaya Sukabumi.....	37

4.1.3 Struktur Organisasi PT Doosan Jaya Sukabumi .....	37
4.1.4 Uraian Tugas .....	38
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti.....	44
4.3.1 Kepuasan Kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi .....	44
4.3.2 Produktivitas Kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi.....	60
4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	76
4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian.....	78
4.4.1 Pembahasan.....	78
4.4.2 Interpretasi Hasil .....	79
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
5.1 Simpulan .....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi PT Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2017-2019 .....	2
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2017-2019 .....	3
Tabel 1.3 Daftar Turnover Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Kepuasan Kerja .....	27
Tabel 3.3 Skala Likert Penilaian Produktivitas Kerja.....	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja .....	30
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas ( <i>Alpha Cronbach's</i> ) .....	31
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas pada Variabel Kepuasan Kerja .....	31
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas pada Variabel Produktivitas Kerja.....	32
Tabel 3.9 Kriteria Interpretasi Hasil Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.10 Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja .....	34
Tabel 3.11 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kesiapan Bekerja Sampai Pensiun .....	41
Tabel 4.6 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kejenuhan Dalam Bekerja .....	42
Tabel 4.7 Pendapat Responden Tentang Tingkat Ketidakhadiran 90%-100% .....	43
Tabel 4.8 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kedisiplinan Dalam Waktu Kerja Dan Tidak Pernah Terlambat .....	44
Tabel 4.9 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kesiapan Usia Produktif Bekerja .....	45
Tabel 4.10 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kemampuan Dalam Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Pengalaman .....	46

Tabel 4.11 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan yang Sudah Ditentukan Perusahaan .....	47
Tabel 4.12 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kesiediaan Mencintai Pekerjaan .....	48
Tabel 4.13 Pendapat Responden Tentang Tingkat Mementingkan Kualitas Hasil Kerja yang Ditampilkan Selalu Konsisten dan Sempurna .....	49
Tabel 4.14 Pendapat Responden Tentang Tingkat Kesesuaian Peraturan yang Berubah Sesuai Kondisi yang Dihadapi Perusahaan .....	50
Tabel 4.15 Pendapat Responden Tentang Tingkat Keberhasilan Efektivitas Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Perusahaan.....	51
Tabel 4.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	52
Tabel 4.17 Interval Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.18 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	55
Tabel 4.19 Pendapat Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Tugas yang Diberikan Dengan Baik.....	56
Tabel 4.20 Pendapat Responden Tentang Berusaha Bekerja Secara Maksimal ....	57
Tabel 4.21 Pendapat Responden Tentang Kepedulian Karyawan Akan Tercapainya Tingkat Produksi .....	58
Tabel 4.22 Pendapat Responden Tentang Memiliki Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaannya .....	59
Tabel 4.23 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Standar Yang Ditetapkan.....	60
Tabel 4.24 Pendapat Responden Tentang Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti ...	61
Tabel 4.25 Pendapat Responden Tentang Mengutamakan Kualitas Hasil Kerja...	62
Tabel 4.26 Pendapat Responden Tentang Berusaha Meminimalisir Kesalahan Dalam Proses Produksi .....	63
Tabel 4.27 Pendapat Responden Tentang Mampu Melakukan Pekerjaan Sesuai Intruksi Pimpinan .....	64
Tabel 4.28 Pendapat Responden Tentang Tingkat Ketepatan Waktu dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan.....	65
Tabel 4.29 Pendapat Responden Tentang Tingkat Menyelesaikan Target yang Di Inginkan Perusahaan Tepat Waktu.....	66

Tabel 4.30 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	67
Tabel 4.31 Interval Produktivitas Kerja Karyawan.....	69
Tabel 4.32 Analisis Distribusi Frekuensi .....	69
Tabel 4.33 Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	71
Tabel 4.34 Nilai Interval Koefisien.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Produksi PT Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2017-2019 .....	3
Gambar 1.2 Grafik Absensi Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2017-2019 .....	4
Gambar 1.3 Grafik Turnover Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi Tahun 2017-2019 .....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	23
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Doosan Jaya Sukabumi .....	37
Gambar 4.2 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4.3 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	42
Gambar 4.4 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	43
Gambar 4.5 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Gambar 4.6 Rata-rata Nilai Empirik Kepuasan Kerja .....	59
Gambar 4.7 Rata-rata Nilai Empirik Produktivitas Kerja.....	74
Gambar 4.8 Kurva Uji Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup.....	80
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja.....	84
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja .....	85
Lampiran 5. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	86
Lampiran 6. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan.....	88

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi mencapai tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam waktu yang panjang. Karyawan yang dalam bekerja merasa kurang nyaman dan tidak bisa mengembangkan potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terpenuhi, dan produktivitas kerja karyawan pun menurun. Penurunan produktivitas sering terjadi akibat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan terjadinya penurunan semangat dalam bekerja. Sedarmayati (2017) sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Mangkunegara (2017) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran (*absensi*), umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) Seorang karyawan dapat merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja dimana terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan menjadi pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Permasalahan yang sering muncul di sebuah perusahaan yaitu ketika karyawan tidak dapat berkonsentrasi karena kelesuan yang berlebihan sehingga terlihat malas atau enggan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kesalahan yang sering terjadi biasanya karena mereka bekerja asal-asalan dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sehingga menjadikan mutu/kualitas serta kuantitas yang menjadi tujuan perusahaan yang tidak dapat tercapai dengan baik. Dengan permasalahan seperti ini

mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan diperusahaan menjadi menurun atau tergolong rendah. Usaha seorang pimpinan untuk terciptanya produktivitas kerja suatu perusahaan akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan sehingga karyawan akan merasa terpuasakan dan bekerja dengan baik karena karyawan akan menjadi lebih merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Jumlah produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Berdasarkan data produksi PT Doosan Jaya Sukabumi pada tahun 2017 sampai dengan 2019.

Tabel 1.1

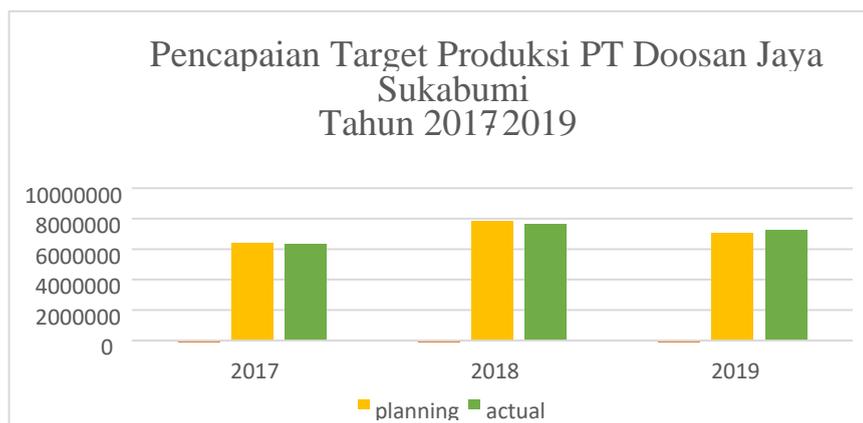
## Jumlah Produksi PT Doosan Jaya Sukabumi

Tahun 2017 – 2019

Uraian	Karyawan	Quantity		Tingkat Pencapaian
		Planning	Actual	
2017	710	6.374.312	6.329.194	99%
2018	696	7.808.766	7.631.951	98%
2019	683	7.047.988	7.213.103	102%

Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020

Dari data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat hasil produksi yang tidak tercapai. Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa tidak setiap target produksi dicapai karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi bahwa produktivitas kerja karyawan yang kurang bagus dalam memenuhi target produksi. Dalam tabel diatas menunjukkan bahwa target produksi terendah ada pada tahun 2018 dengan pencapaian 98%. Dapat dilihat pada gambar di bawah ini menunjukkan grafik daa produksi PT Doosan Jaya Sukabumi pada tahun 2017 – 2019:



Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020.

Gambar 1.1

### Grafik Jumlah Produksi PT Doosan Jaya Sukabumi

2017 – 2019

Dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dimana sikap individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja. Namun tingginya ketidakhadiran dan perilaku turnover menimbulkan kerugian yang mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan, adapun data yang penulis dapatkan sebagai berikut.

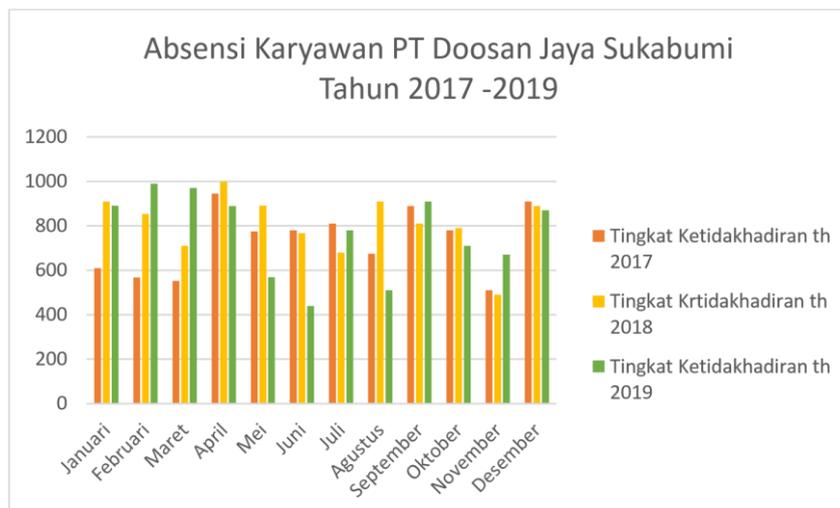
Tabel 1.2

### Daftar Absensi Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi

Tahun 2017-2019

Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Alfa	Ijin	Sakit	Total Ketidakhadiran	Tingkat Ketidakhadiran	Standar Ketidakhadiran
2017	3600	243	2.868	3.497	2.439	8.804	1,01%	1%
2018	3600	243	3.232	3.759	2.705	9.696	1,11%	1%
2019	3600	248	2.792	3.805	2.600	9.197	1,03%	1%

Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020



Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020.

Gambar 1.2

### Grafik Absensi Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi

Tahun 2017-2019

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja. Hal ini menandakan tingginya ketidakhadiran (absensi). Karyawan dengan kepuasan kerja rendah memiliki gairah dan semangat kerja yang rendah serta tanggung jawab yang rendah hal ini berdampak pada produktivitas karyawan. Sebaliknya apabila karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki gairah dan semangat kerja serta tanggung jawab yang tinggi pula. Berikut data *turnover* karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi tahun 2017-2019.

Tabel 1.3

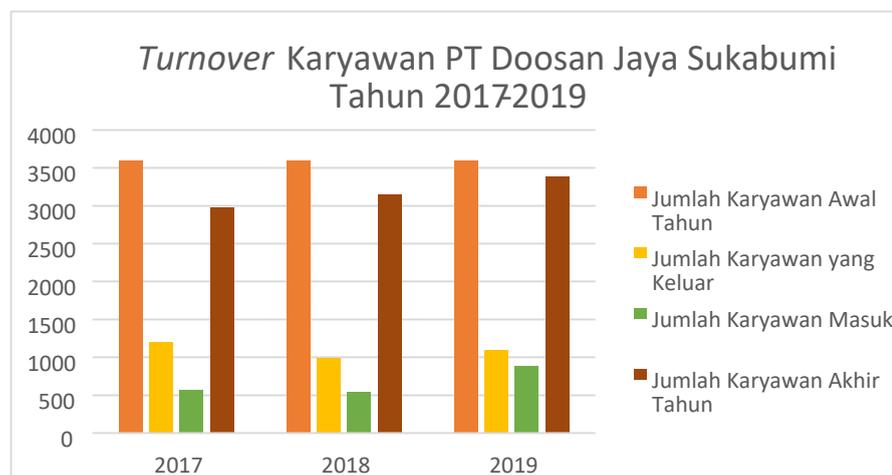
### Daftar *Turnover* Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi

Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2017	3600	1200	576	2976	36%
2018	3600	988	543	3155	29%

2019	3600	1090	879	3389	31%
------	------	------	-----	------	-----

Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020



Sumber : HRD PT Doosan Jaya Sukabumi, data diolah 2020.

Gambar 1.3

Grafik *Turnover* Karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi

Tahun 2017-2019

Berdasarkan hasil Tabel 1.3, pada tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar berjumlah 1.200 orang, serta karyawan yang masuk sejumlah 576 orang. Hal tersebut menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi yang dialami perusahaan. Dan menimbulkan kerugian bagi perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target produksi yang ditetapkan.

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN KEPUASAAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT DOOSAN JAYA SUKABUMI”**.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Perusahaan menetapkan jumlah produksi yang harus dicapai oleh karyawan. Terjadi masalah dalam hasil produksi, dimana terjadinya penurunan produktivitas karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan oleh PT Doosan Jaya Sukabumi.

Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dapat didefinisikan masalah yaitu sebaga berikut :

1. Kepuasan kerja dilihat dari tingkat absensi yang masih melebihi standar yang ditentukan, *turnover* yang masih tinggi, hasil produksi yang belum mencapai target yang ditentukan menunjukkan kepuasan kerja yang kurang puas.
2. Produktivitas yang di tunjukan oleh hasil produksi yang belum mencapai target menunjukkan produktivitas kurang baik.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian tersebut, pertanyaan yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT Doosan Jaya Sukabumi ?
2. Bagaimana produktivitas karyawan yang ada pada PT Doosan Jaya Sukabumi ?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Doosan Jaya Sukabumi ?

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

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi sehingga hasil penelitian dapat memberikan saran serta pertimbangan dari manajemen untuk mengambil sebuah keputusan bagi perusahaan serta mengantisipasi masalah yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneltian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Doosan Jaya Sukabumi.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja dan produktivitas serta dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

##### **2. Kegunaan Akademis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan objek yang di teliti serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Univesitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap dan loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

*According to John Kotter (2014) "Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving".*

*According to Bowin and Harvey (2013) berpendapat bahwa "Human resource management is the field involving the effective management of human resource as a key factor in helping organization adapt to environmental change"*

*According to Noe, Hollenbeck, Gerhart, and Wright (2011) berpendapat bahwa "Human resource management is a combination of policies, practices and systems that influence the habits, behavior and performance of employees in organizational activities".*

*According to Dessler, Gary (2011) "Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns".*

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah "suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia;
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan;
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik."

Dengan demikian Kasmir (2016) mendefinisikan "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Menurut Afandi (2018) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut;
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perancangan strategis;
3. Kultur dan nilai organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil dan pencapaian yang terbaik;
4. Manajemen SDM berhubungan dengan intregasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dimana untuk mengatur hubungan dan peranan kegiatan tenaga kerja yang didalamnya mempunyai proses yang jelas dan secara sistematis yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap analisis dan desain pekerjaan, perencanaan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, hubungan karyawan agar efektif dan efisien dalam membantu untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan maupun individu.

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

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk memperoleh tenaga kerja yang baik.

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

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan  
Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

- terwujudnya tujuan;
- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*);
  - c. Pengarahan  
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik;
  - d. Pengendalian  
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;
  - e. Pengadaan  
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
  - f. Pengembangan  
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan;
  - g. Kompensasi  
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan dari instansi;
  - h. Pengintegrasian  
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;
  - i. Pemeliharaan  
Pemeliharaan (*maintanance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerjasama sampai pensiun;
  - j. Kedisiplinan  
Kedisiplinan (*discipline*) merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial;
  - k. Pemberhentian  
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964.

### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) setiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

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

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

Sedangkan menurut Sondang P Siagian (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan masyarakat  
Setiap manajemen harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang di tunjukan kepada organisasi yang bersangkutan;
2. Tujuan organisasi  
Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi;
3. Tujuan fungsional  
Memiliki atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan bekerja sama, penumbuhan, pengembangan, dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain;
4. Tujuan pribadi  
Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga didasarkan keyakinan dengan bekerja pada organisasi itu akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

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

Menurut Mangkunegara (2015) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.”

Menurut Robbins (2015) disebutkn kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja nya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

### **2.2.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan;
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan;
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, pelengkapan kerja, keadaan keuangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya;
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, finansial yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan yaitu faktor karyawan yang meliputi psikologis, pekerjaan itu sendiri, kondisi fisik, sosial dan gaji, serta faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, interaksi dan hubungan kerja, promosi dan jaminan finansial.

### 2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menaikan gaji dan upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan sering kali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tetapi kenyataannya gaji tinggi tidak selalu jadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya memberikan kepuasan sementara karena dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

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

Berdasarkan pendapat ahli diatas, penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap maupun cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik bersifat positif maupun negatif dimana terpenuhi atau tidak beberapa kebutuhan dan keinginannya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dalam penelitian ini penulis mengukur kepuasan kerja dengan indikator *turnover*, tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi.

## 2.3. Produktivitas Kerja

### 2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Beberapa pengertian produktivitas kerja menurut pandangan para ahli adalah sebagai berikut:

*According to Stephen P. Robbins (2016) "Productivity is amount of the goods or service produced divided by the inputs needed to generate that output. Organizations and individual work units want to be productive. They want to produce the most goods and service using the least amount of inputs. Output is measured by the sales revenue an organizations receives when goods are sold (selling price x number sold. Input is measured by the coast of aquaring and transforming the organization's expense".*

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan " produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan *efesiensi* (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya".

Menurut Edy Sutrisno (2016) "Produktivitas yaitu hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan memasukan (tenaga kerja, bahan baku,dan uang). Produktivitas adalah keluaran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) "Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil yang kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai dalam memproduksi dengan keseluruhan *output* yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

### 2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan dimana ia bekerja dengan baik dari *intern* perusahaan itu sendiri maupun *ekstern* perusahaan.

Menurut Sinungan (2014) "Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu-individu dalam bekerja serta manajemen maupun organisasi kerja dengan kata lain. Dalam mengkaji produktivitas pekerja individu kita harus mengecek dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi". Pertama sedikitnya meliputi:

1. Tingkat pendidikan dan keahlian;
2. Jenis teknologi dan hasil produksi;
3. Kondisi kerja;
4. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

Kelompok kedua mencakup:

1. Sikap (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas;
2. Keaneka ragam tugas;
3. Sistem insentif (sistem upah dan bonus);
4. Kepuasan kerja;
5. Keamanan kerja;
6. Kepastian pekerjaan;
7. Perspektif dari ambisi dan promosi.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan, latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan pelatihan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan;
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan;
3. Hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam menentukan tujuan. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas yaitu secara individual produktivitas kerja dipengaruhi oleh ciri kepribadian, pendidikan, keahlian, motivasi dan kepuasan. Secara kelompok produktivitas kerja dipengaruhi struktur kelompok, komunikasi dan hubungan antar karyawan. Secara organisasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh sumber daya manusia, peraturan-peraturan, struktur kerja dan kepastian pekerjaan. Dengan harapan agar karyawan semakin mempunyai semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### 2.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Indah Puji Hartatik (2014) menyatakan indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat perolehan hasil. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai;
2. Kualitas yang dihasilkan. Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan akan menurun.
3. Tingkat kesalahan. Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas karyawan dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi maka produktivitas akan rendah;
4. Waktu yang dibutuhkan. Kegiatan proses produksi menentukan waktu yang cukup. Sebab apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan akan sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Maka dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah hubungan antara jumlah produk yang diproduksi (*output*) dan (*input*) jumlah setiap sumber daya yang diperlukan dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antara kepuasan, kebutuhan dengan pengorbanan yang diberikan dan juga sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi, thesis, dan artikel ilmiah yang di publikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Ametya Dwi Sentanu (2019)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank X	Variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)	Variabel X: -Intristik Pekerjaan -Gaji -Penyeliaan -Rekan sejawat yang menunjang -	Hasil penelitian menggunakan analisis <i>product moment</i> dengan menggunakan bantuan progam SPSS 16.0 for windows	Jurnal UNIVER SITAS MUHA MMADI YAH SURAK ARTA

				<p>Kondisi kerja yang menunjang</p> <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>-Semangat Kerja</li> <li>-Mutu</li> </ul>	<p>diperoleh hasil koefisien korelasi (<math>r_{xy}</math>) = 0,443 dengan sig = 0,000; (<math>p &lt; 0,01</math>).</p> <p>Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, yakni semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.</p>	2019
2	Nuzsep Almigo (2004)	Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PUPUK SRIWIJAYA	Variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)	<p>Variabel X:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pekerjaan</li> <li>- Upah atau Gaji</li> <li>-Penyelia atau Pengawasan kerja</li> <li>-Kesempatan Promosi</li> <li>-Rekan Kerja Promosi</li> <li>-Rekan</li> </ul>	<p>Terhadap hasil uji hipotesis, menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT Pupuk Sriwijaya (r</p>	JMK, VOL. 1 , NO.1, Desember 2004, UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMANG

				<p>Kerja</p> <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Upah</li> <li>-Kondisi Kerja</li> <li>-Mutu Memadai</li> </ul>	<p>= 0,252; p = 0,011), maka dapat dianggap sebagai faktor penentu bagi seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. ungan</p>	
3	Sugiman	<p>Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT MEGA ANDALAN KALASAN YOGYAKARTA</p>	<p>Variabel X (Kepuasan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan)</p>	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Prestasi Kerja</li> <li>-Tingkat Kehadiran</li> <li>-Tingkat Jabatan</li> <li>-Besarnya kecilnya organisasi</li> </ul> <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tingkat keterampilan karyawan</li> <li>-Prestasi Kerja</li> <li>-Tingkat Kedisiplinan</li> <li>-Tingkat hasil yang dicapai</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan hasil kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang dimaksud juga meliputi jaminan sosial, suasana kerja yang kondusif, kesejahteraan karyawan, serta kesejahteraan karyawan, serta perhatian terhadap pendidikan. Hal ini diperkuat analisis dengan korelasi pearson yang mempunyai p = 0,00 (&lt; 0,05) yang menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kepuasan</p>	<p>Jurnal STIKES Wira Husada Yogyakarta, Prodi Kesehatan Masyarakat.</p>

					<p>karyawan dengan produktivitas kerja dengan korelasi positif atau searah. Artinya semakin tinggi nilai kepuasan semakin baik pula tingkat produktivitas karyawan.</p>	
4	Lita Aprilita (2019)	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT UNITEX	Variabel X (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Turnover</li> <li>-Tingkat Ketidakhadiran</li> <li>-Menyenangi Pekerjaan</li> <li>-Mencintai Pekerjaan</li> <li>-Moral Kerja</li> </ul> <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kualitas</li> <li>-Kuantitas</li> <li>-Ketepatan Waktu</li> <li>-Kemandirian</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT Unitex. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi Rank Spearman adalah sebesar 0,707. Kemudian hasil dari koefisien determinasi sebesar 49,98% menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,98%</p>	Jurnal Universitas Pakuan 2019.

					sedangkan sisanya sebesar 50,02% disebabkan faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(12,4855 > 1,65481)$ artinya $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Departemen Weaving PT Unitex.	
5	Mochamad Rizki Mauludi (2019)	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada NEW AYUDA 2 Hotel Puncak Bogor	Variabel X (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<i>Turnover</i></li> <li>-Tingkat Ketidakhadiran</li> <li>-Menyenangi Pekerjaan</li> <li>-Mencintai Pekerjaan</li> <li>-Moral Kerja</li> </ul> <p>Variabel Y :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kualitas</li> <li>-Kuantitas</li> <li>-Ketepatan Waktu</li> </ul>	Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,660 artinya	Jurnal Universitas Pakuan 2019.

				-Kemandirian	<p>kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 43,56% artinya Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 43,56% sedangkan 56,44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,32027 dan angka tersebut lebih besar dari pada tabel dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,68488. Karena</p>	
--	--	--	--	--------------	--	--

					$t_{hitung} > t_{tabel}$ $(7,32027 > 1,68488)$ maka $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan.	
--	--	--	--	--	---	--

#### 2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi menjadi kunci perusahaan yang akan menjadi pusat keunggulan perusahaan sekaligus sebagai pendukung daya saing perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Usaha seorang pemimpin untuk terciptanya produktivitas kerja suatu perusahaan akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat karyawan giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantaranya dengan cara membuat karyawan merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing karyawan.

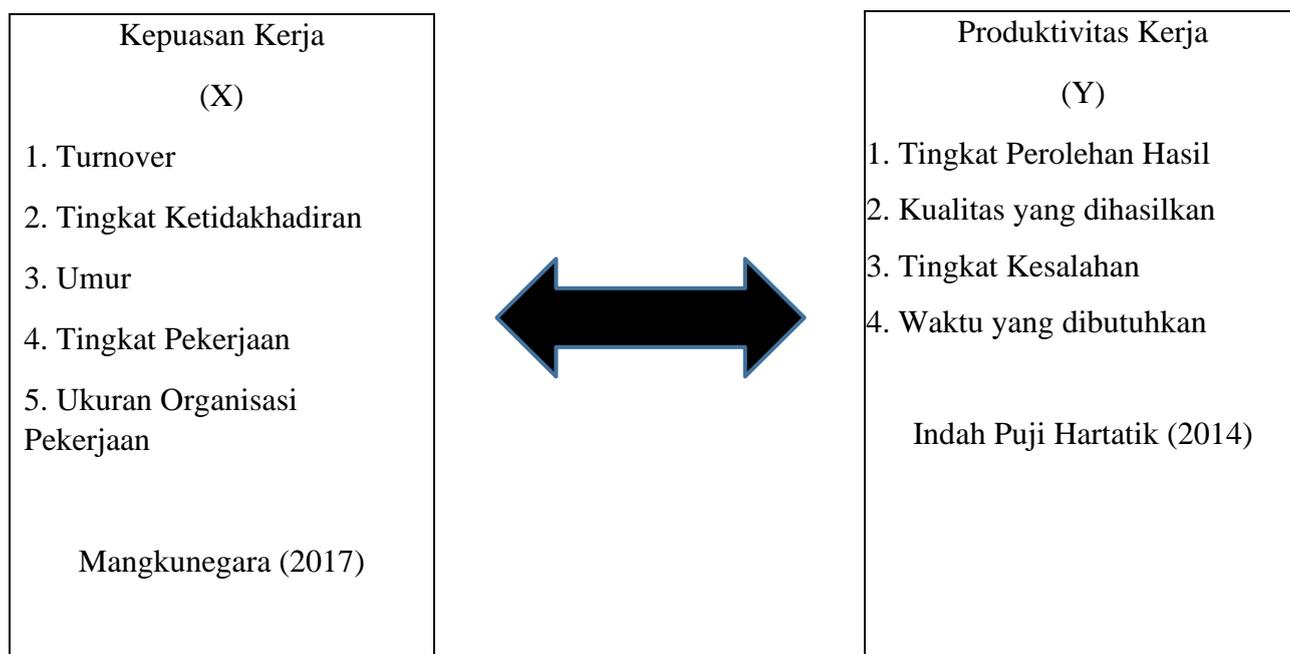
Menurut Robbins dalam Triatna (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara (2017) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Berkenaan dengan produktivitas Indah Puji Hartatik (2014) menyatakan indikator-indikator produktivitas kerja meliputi tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, dan waktu yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki sikap kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau menjalankan, apabila apa yang dikerjakan telah memenuhi harapan (produksi), sesuai dengan tujuan dia bekerja.

Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ametya Dwi Sentanu (2019). Hasil penelitian menggunakan analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,443 dengan sig = 0,000; ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, yakni semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* dengan variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (produktivitas kerja).



Gambar 2.1  
Kontelasi Penelitian

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara, yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang perlu diuji kebenarannya oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori.

Bedasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran penelitian maka dibuatlah hipotesis sementara sebagai berikut:

1. Diduga ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif *eksploratif* dan *verifikatif* dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuisioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel *independent* dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel *dependent* pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

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

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

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan, dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kepuasan Kerja sebagai variabel *independent* (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai variabel *dependent* (Y) pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

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

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisa berupa individual, data yang diperoleh penulis dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan yang ada di departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebanyak 100 karyawan.

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

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Doosan Jaya Sukabumi yang beralamatkan di JL. Raya Sukabumi, jalan raya Cipanggulan Rt. 006 Rw. 002, Kopma Parungkuda, Sukabumi Jawa Barat 43357.

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

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

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berupa dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuisioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data PT Doosan Jaya Sukabumi. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data hasil produktivitas kerja selama periode 2017-2019 di PT Doosan Jaya Sukabumi.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada pegawai yang berada pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung diperoleh dari penyedia data. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari data-data yang tersedia diperusahaan yang berupa data jumlah produksi, data absensi, data *turnover* dan lain sebagainya.

### 3.4 Operasional Variabel

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

1. Variabel *Independent* (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* adalah kepuasan kerja.
2. Variabel *Dependent* (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel *independent*. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.1

#### Operasional Variabel

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan  
pada PT Doosan Jaya Sukabumi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja	<i>Trunover</i>	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	Ordinal
		Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	Ordinal
	Tingkat Absensi	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik	Ordinal
		Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan	Ordinal
	Umur	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	Ordinal
		Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman	Ordinal
			Ordinal

	Tingkat Pekerjaan	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	
		Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda	Ordinal
		Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	Ordinal
	Ukuran Organisasi	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	Ordinal
		Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	Ordinal
Produktivitas Kerja	Tingkat Perolehan hasil	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	Ordinal
		berusaha bekerja secara maksimal	Ordinal
		Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi	Ordinal
		Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya	Ordinal
	Kualitas	Melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		Melakukan pekerjaan dengan teliti	Ordinal
		Mengutamakan kualitas hasil kerja	Ordinal
	Kesalahan	Berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi	Ordinal
		Mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan	Ordinal
	Waktu yang dibutuhkan	Tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	Ordinal
		Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik penarikan sampel bertujuan untuk menentuka batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel  
 N = Jumlah Populasi  
 e = Tingkat Kesalahan *error* 10%

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi yang berjumlah 3.600 orang. Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{3.600}{1+(3.600)(0.1)^2}$$

dari perhitungan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara :

1. Data Primer

Pengumpulan data itu dengan 2 cara, yaitu :

- a) Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di PT Doosan Jaya Sukabumi.
- b) Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk menghitung kuisisioner
  - Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian
  - Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pernyataan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuisisioner ini maka dibuat tabel Skala Likert :

Tabel 3.2

Skala *Likert* penilaian Kepuasan Kerja

Keterangan	Skala
Tidak Puas (TP)	1
Kurang Puas (KP)	2
Cukup Puas (CP)	3
Puas (P)	4

Sangat Puas (SP)	5
------------------	---

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 3.3  
Skala *Likert* penilaian Produktivitas Kerja Karyawan

Keterangan	Skala
Rendah (R)	1
Kurang Tinggi (KT)	2
Cukup Tinggi (CT)	3
Tinggi (T)	4
Sangat Tinggi (ST)	5

Sumber: Sugiyono (2016)

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Doosan Jaya Sukabumi.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

Korelasi *Pearson Product Moment*

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

Keterangan :

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $x$  = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item  
 $y$  = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi  $x$   
 $\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $y$

Suatu item dapat dikatakan valid jika nilai indeks validitasnya  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dan sebaliknya apabila  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dapat dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan jumlah sampel 30 orang dan menggunakan metode *pearson product moment* kemudian untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% dan  $df$  ( $n-2$ ) dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,3061.

#### 1. Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja ( $X$ ) uji validitas dilakukan dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui item-item pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan perhitungan tersebut hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

No Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Ketentuan	Keterangan
1.	0,670	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	0,373	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	0,458	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	0,470	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	0,690	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021 (Output SPSS 23)

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dengan nilai pembanding  $r$  tabel yaitu 0,3061 dari 11 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel kepuasan kerja valid.

#### 2. Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) uji validitas dilakukan dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui item-item pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23. Berdasarkan perhitungan tersebut hasil uji validitas pada variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5

## Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel	Ketentuan	Keterangan
1.	0,836	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2.	0,808	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3.	0,671	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4.	0,511	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5.	0,502	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6.	0,893	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7.	0,916	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8.	0,784	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9.	0,884	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10.	0,914	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11.	0,927	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021 (Output SPSS 23)

Bedasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel produktivitas kerja dengan nilai pembandingan r tabel yaitu 0,3061 dari 11 item pernyataan pada kuesioner diketahui bahwa seluruh item pada variabel produktivitas kerja valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) merupakan pengujian yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* >0,6, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* <0,6.

Rumus yang digunakan untuk Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrument

$s_x^2$  = Varians keseluruhan instrument

Tabel 3.6

Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach*)

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2017)

#### 1. Uji Reliabilitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.7

Uji Reliabilitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	11

Dari hasil perhitungan program SPSS 23 dapat diketahui nilai *Alpha Cronbach's* yaitu  $0,806 > 0,6$  yang artinya item-item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja pada kuesioner memiliki reliabilitas yang baik sehingga kuesioner dapat disebarkan.

## 2. Uji Reliabilitas pada Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 3.8  
Uji Reliabilitas pada Variabel Produktivitas Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	11

Dari hasil perhitungan program SPSS 23 dapat diketahui nilai *Alpha Cronbach's* yaitu  $0,937 > 0,6$  yang artinya item-item pernyataan mengenai variabel produktivitas kerja karyawan pada kuesioner memiliki reliabilitas yang baik sehingga kuesioner dapat disebarkan.

### 3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut :

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk medeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan.

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah :

- Frekuensi relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi Relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$  = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

$\bar{x}$  = Rata-rata

$\sum xi$  = Total data ke-i

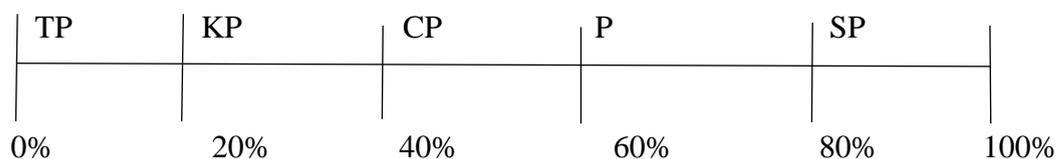
n = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrument-instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif dengan menggunakan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap memberi jawaban dengan skor yang tertinggi dan selanjutnya adalah untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dapat dilihat dari rumus sebagai berikut :

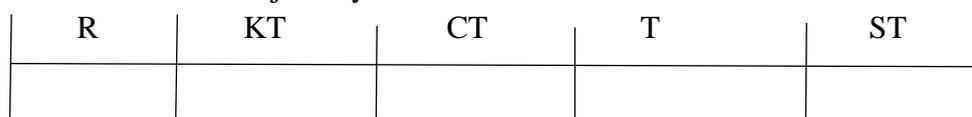
$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

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

#### 1. Kepuasan Kerja



#### 2. Produktivitas Kerja Karyawan



0%      20%                      40%                      60%                      80%                      100%

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut : skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan minimum 1, atau berkisar 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.9  
Kriteria Interpretasi Hasil Kepuasan Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Tidak Puas
20% - 40%	Kurang Puas
40% - 60%	Cukup Puas
60% - 80%	Puas
80%- 100%	Sangat Puas

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.10  
Kriteria Interpretasi Hasil Produktivitas Kerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Rendah
20% - 40%	Kurang Tinggi
40% - 60%	Cukup Tinggi
60% - 80%	Tinggi
80%- 100%	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

### 3.7.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Menurut Sugiyono (2016) Rumus korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antar dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi Rank Spearman adalah :

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

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai Korelasi Rank Spearman  
 $n$  = Ukuran Sampel  
 $d_i$  = Selisih setiap pasang rank  
 $R$  = Rangking

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat korelasinya dan dapat diketahui :

1. Jika nilai korelasi ( $r$ ) = 1, artinya nilai korelasi sangat kuat;
2. Jika nilai korelasi ( $r$ ) = 0, artinya nilai tidak ada korelasi;
3. Jika nilai korelasi ( $r$ ) = -1, artinya nilai korelasi negatif sempurna.

Menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.11

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Korelasi	Tingkat Hubungan
-0,80 – -0,100	Negatif	Sangat Kuat
-0,60 – -0,799	Negatif	Kuat
-0,4 – -0,599	Negatif	Sedang
-0,20 – -399	Negatif	Lemah
0,00 – -0,199	Negatif	Sangat Lemah
0,00 – 0,199	Positif	Sangat Lemah
0,20 – 399	Positif	Lemah
0,4 - 0,599	Positif	Sedang
0,60 – 0,799	Positif	Kuat
0,80 – 0,100	Positif	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Selain menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai Korelasi Rank Spearman  
 $t_h$  =  $t_{hitung}$   
 $n$  = Banyaknya responden

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

- a.  $H_0 (p \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- b.  $H_a (p > 0)$  : Terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian 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 :

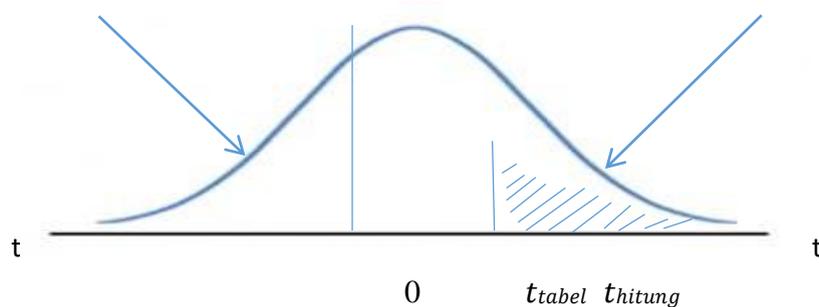
Hasil yang didapatkan dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ , artinya kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan tidak memiliki hubungan positif
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , artinya kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan positif.

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :

Daerah Penerimaan  $H_0$

Daerah Penerimaan  $H_a$



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

#### 4.1.1 Perkembangan dan Kegiatan Usaha

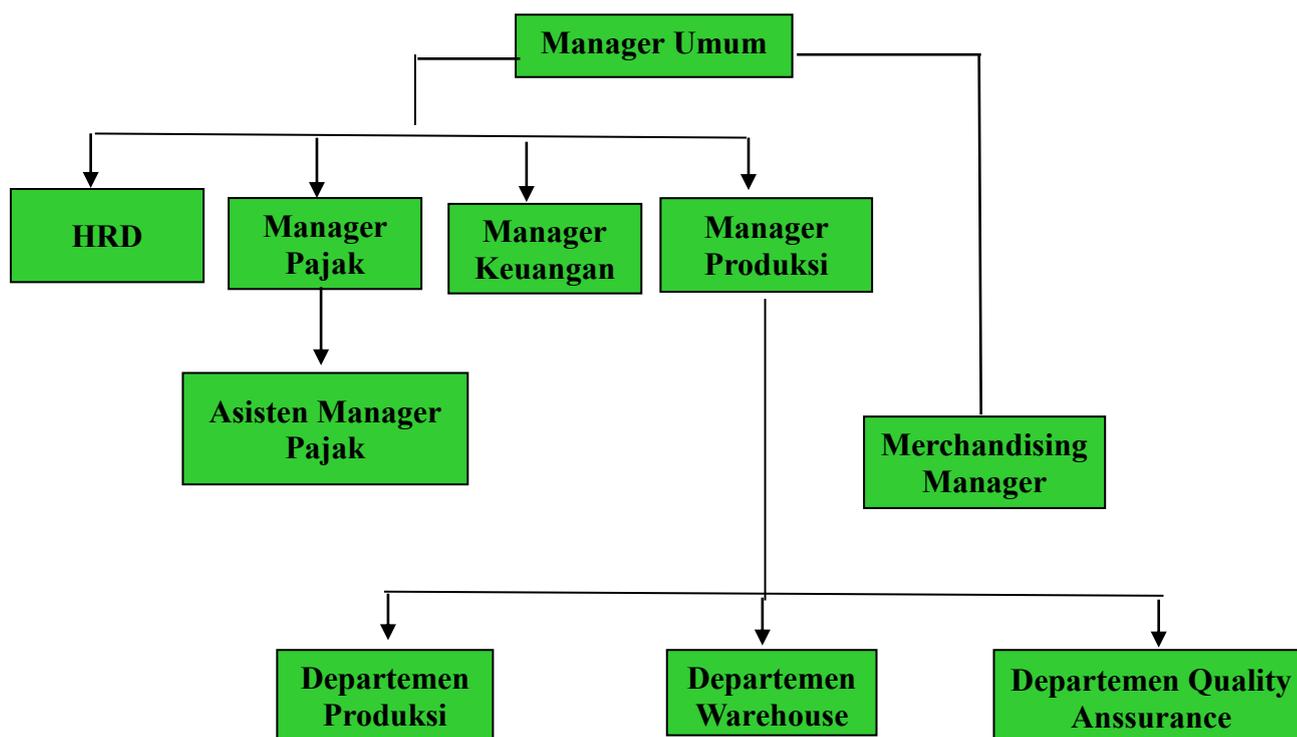
Penelitian ini dilaksanakan di PT Doosa Jaya Sukabumi. PT Doosan Jaya Sukabumi ini terletak di Jl. Raya Sukabumi, jalan raya cipanggulan Rt. 006 Rw. 002, Kopma Parungkuda, Sukabumi Jawa Barat 43357. PT Doosan Jaya Sukabumi didirikan pada tahun 2002 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang sub industri produk pakaian dan tekstil. Perusahaan mencakup manufaktur pakaian wanita dan pakaian blus dan kemeja.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT Doosan Jaya Sukabumi

PT Doosan Jaya Sukabumi bertekad menjadi salah satu perusahaan industri produk pakaian dan tekstil dengan kualitas terbaik.

- **Visi** : *Our mission is ensure customer satisfaction by providing high Quality Garments. To show our commitment to our customer in this dynamic global industry, we are continuously innovating to meet our customer exciting standards.*
- **Misi** : *To achieve our commitment, our trained and skilled employees make nothing but the best. Shophisticated sewing machinerics and advance technology such as computerized CAD pattern maker & makers enable us to compete & succed in the international market.*

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Doosan Jaya Sukabumi



Sumber : PT Doosan Jaya Sukabumi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Doosan Jaya Sukabumi

#### 4.1.4 Uraian Tugas

1. Manajer Umum
  - a. Membuat perencanaan tentang beberapa strategi perusahaan. Khususnya untuk jangka menengah dan panjang di buat demi memajukan perusahaan tersebut.
  - b. Menciptakan SOP penting bagi perusahaan.
  - c. Bertugas untuk membuat kebijakan di perusahaan untuk meningkatkan reputasi dan kemajuan perusahaan.
  - d. Memastikan bahwa setiap strategi telah di aplikasikan oleh setiap departemen.
  - e. Membuat perencanaan kontrol terhadap kebijakan yang di berlakukan secara maksimal.
  - f. Penyesuaian terhadap Visi dan Misi yang di berlakukan di suatu perusahaan
  - g. Senantiasa harus mampu untuk membangun setiap citra perusahaan yang telah di capai. Termasuk dari segi internal dan eksternal.
  - h. Berusaha unruk mempertahankan setiap kualitas layanan yang di bentuk menggunakan standar organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Manajer Pajak
  - a. Bertanggung jawab atas aspek perpajakan setiap departemen dan mengurus seluruh aktivitas perpajakan.
  - b. Memberikan review dan evaluasi dalam bentuk pemeriksaan dan persetujuan perhitungan pajak yang telah dilakukan oleh staff pajak
  - c. Membuat perencanaan pajak setiap tahun dengan perhitungan pajak yang dibuatkan setiap bulannya
  - d. Menerima dan melakukan otoritas terhadap dokumen kegiatan dan transaksi perpajakan dari staff pajak
  - e. Memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban dalam membayar pajak telah dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu
  - f. Menyiapkan dan memberikan review pajak penghasilan untuk individu dan bisnis
  - g. Menerima bukti pembayaran pajak dari bagian keuangan yang kemudian diserahkan ke bagian staff pajak untuk pengarsipan
  - h. Menerima surat keterangan terdaftar dan surat pengukuhan pengusaha kena pajak setelah staff pajak memohon pengajuan NPWP dan PKP

- i. Menerima surat tagihan atas kewajiban perpajakan baik dalam bentuk surat pemberitahuan maupun dokumen lain dari kantor pajak yang kemudian diserahkan ke bagian staff pajak untuk proses selanjutnya
3. Manajer Keuangan
    - a. Membuat perencanaan umum keuangan perusahaan
    - b. Mengatur dan mengontrol perencanaan laporan dan pembiayaan perusahaan
    - c. Melakukan pengawasan terhadap arus dana perusahaan
    - d. Merencanakan, mengatur dan mengontrol pengembangan system dan prosedur keuangan perusahaan
  4. Manajer Produksi
    - a. Merencanakan suatu rencana produksi dan mengorganisasi jadwal proses produksi
    - b. Merencanakan dan mengendalikan proses pengadaan dan persediaan bahan produksi
    - c. Melakukan pengawasan terhadap segala proses produksi
    - d. Bertanggung jawab terhadap semua alat produksi
    - e. Menentukan standar kontrol kualitas produk
    - f. Membuat penjadwalan terhadap pekerja produksi
    - g. Melakukan negosiasi dengan klien
    - h. Melakukan inovasi dalam mengembangkan produksi perusahaan
    - i. Bertanggung jawab terhadap kerahasiaan proses produksi perusahaan
  5. HRD
    - a. Rekrutmen dan seleksi
    - b. Menyusun absensi daftar hadir
    - c. Penggajian dan pembayaran tunjangan karyawan
    - d. Mengelola data base karyawan
    - e. Performance management
  6. Asisten Manajer Pajak
    - a. Melakukan tugas asisten pajak serta memastikan SOP perusahaan dilaksanakan dengan baik
    - b. Melakukan koordinasi dengan bawahan dan memastikan kinerja staff pajak di perusahaan dilaksanakan dengan baik dan memenuhi target serta ekspektasi perusahaan
    - c. Membuat laporan SPT tahunan dan pribadi dengan baik serta bisa di pertanggung jawabkan
    - d. Melakukan pengecekan laporan pajak bulanan dan melaporkannya kepada manajer pajak
    - e. Mengecek laporan keuangan dan melakukan validasi sebelum menyerahkan kepada manajer pajak
  7. Merchandising Manager
    - a. Mengatur tata letak produk dengan baik
    - b. Membuat display produk menarik

- c. Membuat strategi pemasaran produk
  - d. Memperhatikan kebersihan produk yang dipajang
  - e. Memberikan informasi yang tepat mengenai produk yang di jual
8. Departemen Produksi
- a. Mengatur kebutuhan operator mesin yang digunakan untuk mengolah barang
  - b. Mengatur para pekerja bagian produksi untuk melakukan pengoperasian mesin sesuai dengan standar operasional mesin
  - c. Menciptakan produk yang sesuai dengan kualitas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
  - d. Mengendalikan target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
  - e. Meminimalisir barang reject dari hasil produksi
9. Departemen Warehouse
- a. Membuat catatan administrasi persediaan barang, yang meliputi jenis barang, kode barang, dan jumlah barang dengan benar
  - b. Merapikan setiap penempatan barang yang ada di gudang berdasarkan kelompok barang dengan baik dan teratur
  - c. Menyiapkan barang yang akan dikirimkan ke pelanggan berdasarkan surat jalan yang diterima dari bagian administrasi
  - d. Melakukan perhitungan fisik barang manual setiap hari
  - e. Melakukan koordinasi dengan admin supervisor yang berhubungan dengan stock barang
  - f. Melakukan pengaturan bawahannya dalam pendistribusian pengiriman
10. Departemen Quality Assurance
- a. Melakukan test quality produk untuk mengetahui tingkat kualitas atas produk yang di hasilkan
  - b. Mendokumentasikan hasil test quality produk
  - c. Mengambil sampel produk yang dihasilkan dari departemen produksi

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner untuk memperoleh data yang dibutuhkan dengan cara disebrkan kepada karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi departemen produksi yang berjumlah 100 karyawan yang sebagai responden. Dari data yang diperoleh dapat diketahui profil responden pada departemen produksi atas empat kriteria yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi departemen produksi.

##### 1. Jenis Kelamin Responden

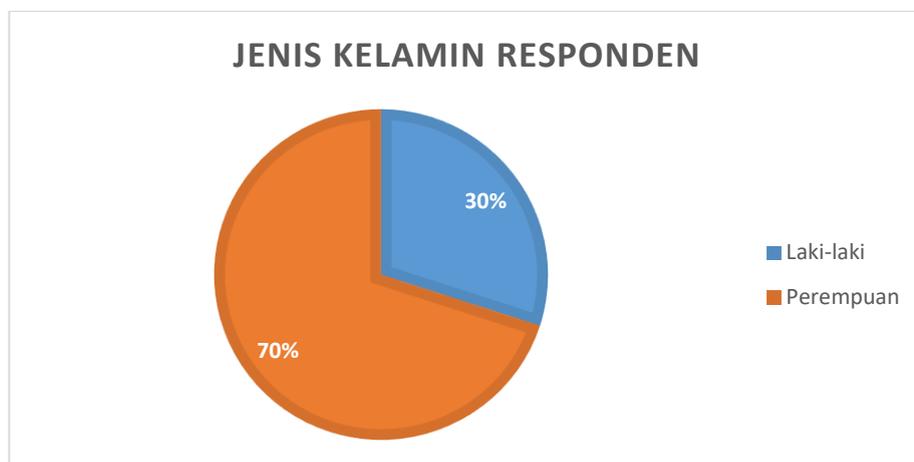
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	30	30%

2	Perempuan	70	70%
Jumlah		100	100%

Sumber : data diolah tahun 2021



Gambar 4.2 Tingkat presentase responden berdasarkan jenis kelamin

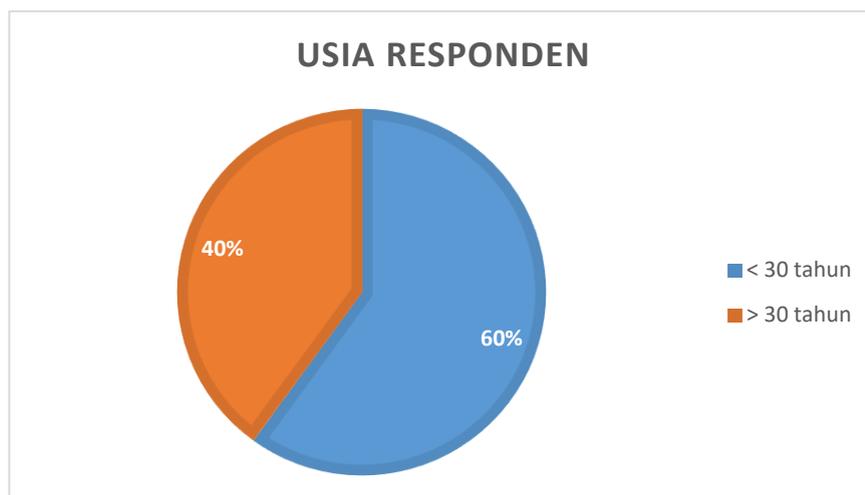
Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi departemen produksi berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 70 orang (70%) sisanya sebanyak 30 orang (30%) berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Usia

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	≤ 30 tahun	60	60%
2	> 30 tahun	40	40%
Jumlah		100	100%

Sumber : data diolah tahun 2021



Gambar 4.3 Tingkat presentase responden berdasarkan usia

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi departemen produksi yang berusia  $\leq 30$  yaitu sebanyak 60 orang (60%) sisanya responden yang berusia  $> 30$  yaitu sebanyak 40 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia  $\leq 30$  tahun.

### 3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	SMK/SMA/MA	100	100%
2	D3	0	0
3	S1	0	0
Jumlah		100	100%

Sumber : data diolah tahun 2021



Gambar 4.4 Tingkat presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa seluruh responden memiliki pendidikan terakhir SMK/SMA/MA yaitu sebanyak 100 responden dengan presentase sebesar (100%).

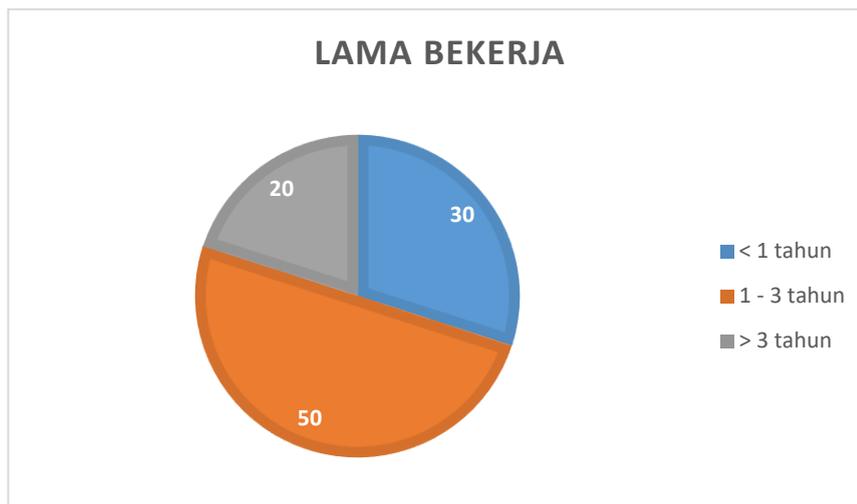
#### 4. Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	< 1 tahun	30	30%
2	1-3 tahun	50	50%
3	> 3 tahun	20	20%
Jumlah		100	100%

Sumber : data diolah tahun 2021



Gambar 4.5 Tingkat presentase responden berdasarkan lama bekerja

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 50 orang (50%), responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 30 orang (30%) dan responden dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 20 orang (20%).

### 4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti

#### 4.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi

Kepuasan kerja karyawan PT Doosan di tandai dengan:

1. Hasil produksi karyawan bagian produksi tahun 2017-2019 belum mencapai target yang sudah di tentukan seperti dalam tabel 1.1;
2. Ketidakhadiran tahun 2017-2019 tingkat ketidakhadirannya melebihi standar yang sudah di ditetapkan seperti dalam tabel 1.2;
3. Trunover dari tahun 2017-2019 terjadi peningkatan seperti dalam tabel 1.3.

Dari tiga hal tersebut di atas kepuasan kerja menandakan kurang puas. Adapun hasil jawaban responden berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dengan 5 inidikator yaitu : *Turnover*, Tingkat Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan, Ukuran Organisasi Pekerjaan.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai penilaian tingkat kepuasan kerja maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebagai responden kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS 23 untuk mengetahui nilai jawaban setiap butir pertanyaan. Berikut merupakan penjabaran hasil pengolahan data kuesioner :

1. *Turnover*

a. Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya

Tabel 4.5

Pendapat Responden Tentang Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya

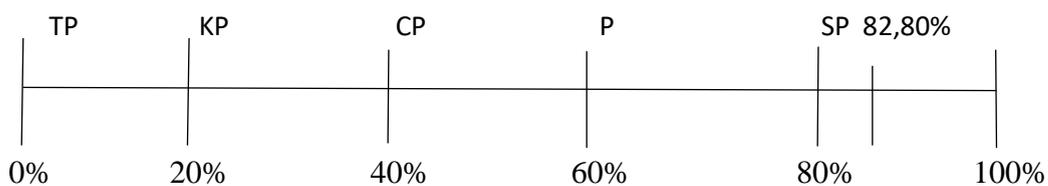
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	45	225	45%
2	Puas	4	31	124	31%
3	Cukup Puas	3	17	51	17%
4	Kurang Puas	2	7	14	7%
5	Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah			100	414	100%
Total Tanggapan Responden			82,80%		
Rata-rata			4,14		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 45 dari 100 responden menyatakan sangat puas untuk saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya dengan nilai presentase tertinggi yaitu 45% selebihnya 31 atau 31% responden yang menyatakan puas, 17 atau 17% responden yang menyatakan cukup puas dan 7 atau 7% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{414}{500} \times 100 = 82,80\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kesediaan bekerja sampai pensiun menunjukkan nilai 82,80% atau memiliki nilai yang sangat puas.

b. Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri

Tabel 4.6

Pendapat Responden Tentang Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri

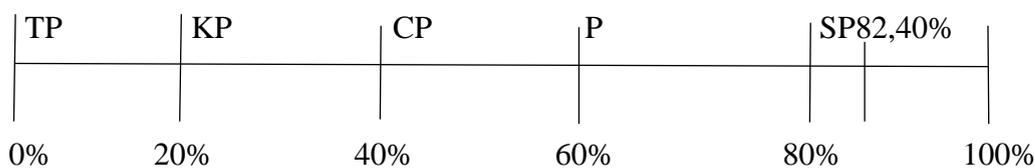
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	41	205	41%
2	Puas	4	36	144	36%
3	Cukup Puas	3	17	51	17%
4	Kurang Puas	2	6	12	6%
5	Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah			100	412	100%
Total Tanggapan Responden			82,40%		
Rata-rata			4,12		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 41 dari 100 responden menyatakan sangat puas tentang saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri dengan nilai presentase tertinggi yaitu 41% selebihnya 36 atau 36% responden yang menyatakan puas, 17 atau 17% responden yang menyatakan cukup puas dan 6 atau 6% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{412}{500} \times 100 = 82,40\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kejenuhan dalam bekerja menunjukkan nilai 82,40% atau memiliki nilai yang sangat puas.

## 2. Tingkat Absensi

- a. Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik

Tabel 4.7

Pendapat Responden Tentang Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik

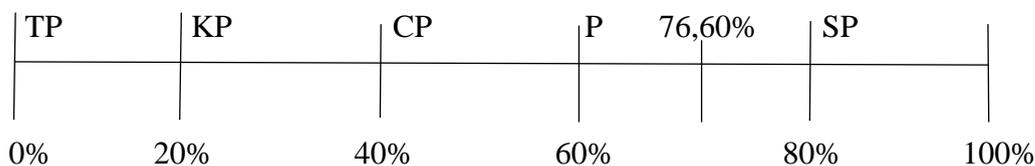
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	31	155	32%
2	Puas	4	35	140	36%
3	Cukup Puas	3	28	84	29%
4	Kurang Puas	2	6	4	2%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	383	100%
Total Tanggapan Responden			78,20%		
Rata-rata			3,91		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 35 dari 100 responden menyatakan puas tentang Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik dengan nilai presentase tertinggi yaitu 36% selebihnya 31 atau 32% responden yang menyatakan sangat puas, 28 atau 29% responden yang menyatakan cukup puas dan 2 atau 2% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{383}{500} \times 100 = 76,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat ketidakhadiran berkisar 90% - 100% pensiun menunjukkan nilai 76,60% atau memiliki nilai yang puas.

- b. Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.8

Pendapat Responden Tentang saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan

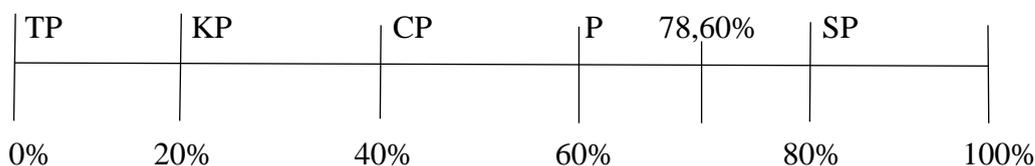
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	25	125	25%
2	Puas	4	46	184	46%
3	Cukup Puas	3	26	78	26%
4	Kurang Puas	2	3	6	3%
5	Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah			100	393	100%
Total Tanggapan Responden			78,60%		
Rata-rata			3,93		

Sumber : Data Kuisisioner data diolah 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 46 dari 100 responden menyatakan puas tentang saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 46% selebihnya 26 atau 26% responden yang menyatakan cukup puas, 25 atau 25% responden yang menyatakan sangat puas dan 3 atau 3% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{393}{500} \times 100 = 78,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kedisiplinan dalam waktu kerja dan tidak pernah terlambat menunjukkan nilai 78,60% atau memiliki nilai yang puas.

### 3. Umur

#### a. Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan

Tabel 4.9

Pendapat Responden Tentang Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan

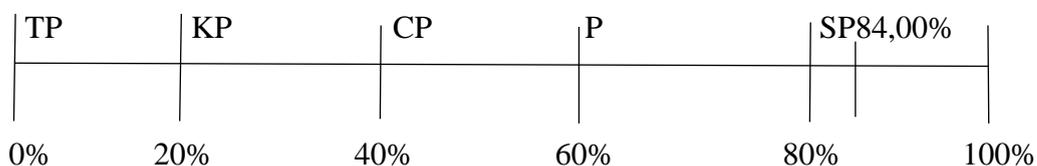
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	27	135	27%
2	Puas	4	66	264	66%
3	Cukup Puas	3	7	21	7%
4	Kurang Puas	2	0	0	0%
5	Tidak Puas	1	0	0	0
Jumlah			100	420	100%
Total Tanggapan Responden			84,00%		
Rata-rata			4,20		

Sumber : Data Kuisisioner data diolah 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 66 dari 100 responden menyatakan puas tentang adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 66% selebihnya 27 atau 27% responden yang menyatakan sangat puas dan 7 atau 7% responden yang menyatakan cukup puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{420}{500} \times 100 = 84,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kesesuaian usia produktif bekerja menunjukkan nilai 84,00% atau memiliki nilai yang sangat puas.

## b. Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaannya dengan Pengalaman

Tabel 4.10  
Pendapat Responden Tentang Tingkat Kemampuan dalam Menyelesaikan  
Pekerjaannya dengan Pengalaman

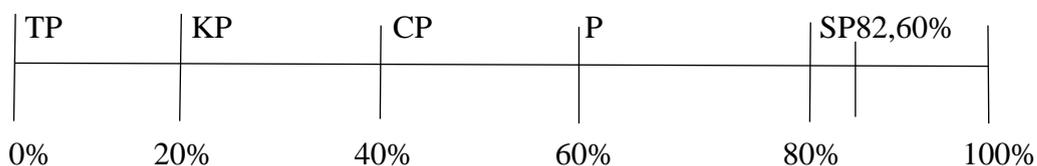
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	29	145	29%
2	Puas	4	55	220	55%
3	Cukup Puas	3	16	48	16%
4	Kurang Puas	2	0	0	0%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	413	100%
Total Tanggapan Responden			82,60%		
Rata-rata			4,13		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 55 dari 100 responden menyatakan puas tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman dengan nilai presentase tertinggi yaitu 55% selebihnya 29 atau 29% responden yang menyatakan sangat puas dan 16 atau 16% responden yang menyatakan cukup puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{413}{500} \times 100 = 82,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman menunjukkan nilai 82,60% atau memiliki nilai yang sangat puas.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

- a. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini

Tabel 4.11

Pendapat Responden Tentang Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini

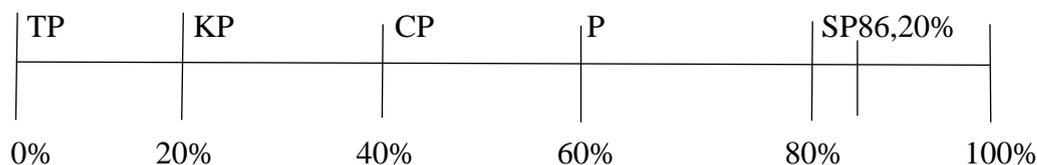
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	43	215	43%
2	Puas	4	45	180	45%
3	Cukup Puas	3	12	36	12%
4	Kurang Puas	2	0	0	0%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	431	100%
Total Tanggapan Responden			86,20%		
Rata-rata			4,31		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 45 dari 100 responden menyatakan puas tentang saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini dengan nilai presentase tertinggi yaitu 45% selebihnya 43 atau 43% responden yang menyatakan sangat puas dan 12 atau 12% responden yang menyatakan cukup puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{431}{500} \times 100 = 86,20\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan menunjukan nilai 86,20% atau memiliki nilai yang sangat puas.

- b. Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda

Tabel 4.12

Responden Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda

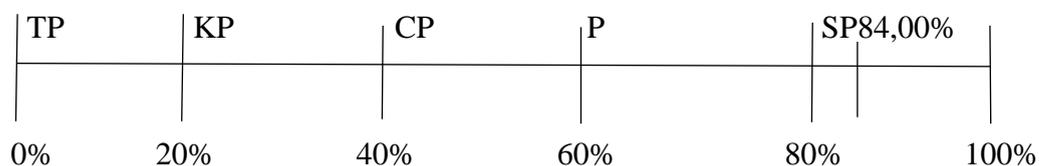
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	34	170	34%
2	Puas	4	52	208	52%
3	Cukup Puas	3	14	42	14%
4	Kurang Puas	2	0	0	0%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	420	100%
Total Tanggapan Responden			84,00%		
Rata-rata			4,20		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 52 dari 100 responden menyatakan puas Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda dengan nilai presentase tertinggi yaitu 52% selebihnya 34 atau 34% responden yang menyatakan sangat puas dan 14 atau 14% responden yang menyatakan cukup puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{420}{500} \times 100 = 84,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kesediaan mencintai pekerjaan menunjukkan nilai 84,00% atau memiliki nilai yang sangat puas.

- c. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, Kemampuan, dan Keahlian saya

Tabel 4.13

Pendapat Responden Tentang Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, Kemampuan, dan Keahlian saya

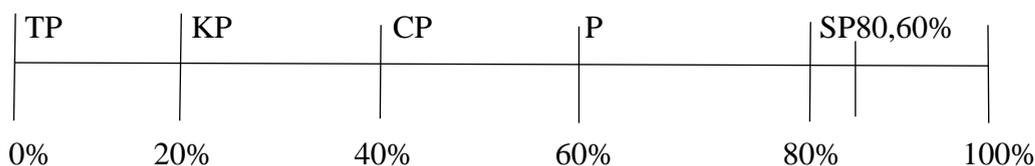
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	17	85	17%
2	Puas	4	69	276	69%
3	Cukup Puas	3	14	42	14%
4	Kurang Puas	2	0	0	0%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	403	100%
Total Tanggapan Responden			80,60%		
Rata-rata			4.03		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 69 dari 100 responden menyatakan puas tentang Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, Kemampuan, dan Keahlian saya dengan nilai presentase tertinggi yaitu 69% selebihnya 17 atau 17% responden yang menyatakan sangat puas dan 14 atau 14% responden yang menyatakan cukup puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{403}{500} \times 100 = 80,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat mementingkan kualitas hasil kerja yang ditampilkan selalu konsisten dan sempurna menunjukkan nilai 80,60% atau memiliki nilai yang sangat puas.

#### 4. Ukuran Organisasi

##### a. Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan

Tabel 4.14  
Pendapat Responden Tentang Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan

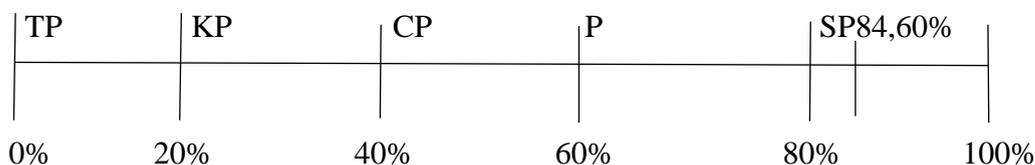
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	34	170	34%
2	Puas	4	56	224	56%
3	Cukup Puas	3	9	27	9%
4	Kurang Puas	2	1	2	1%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	423	100%
Total Tanggapan Responden			84,60%		
Rata-rata			4,23		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 56 dari 100 responden menyatakan puas tentang Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 56% selebihnya 34 atau 34% responden yang menyatakan sangat puas, 9 atau 9% responden yang menyatakan cukup puas dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{423}{500} \times 100 = 84,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat kesesuaian peraturan yang berubah sesuai kondisi yang dihadapi perusahaan menunjukkan nilai 84,60% atau memiliki nilai yang sangat puas.

- b. Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan

Tabel 4.15

Pendapat Responden Tentang Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan

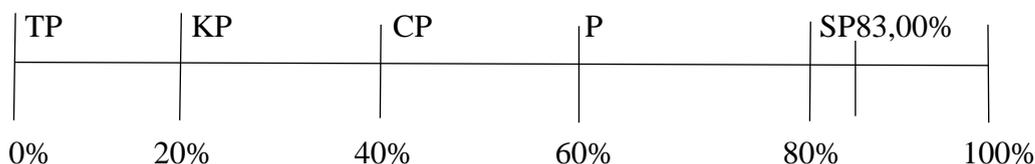
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Puas	5	27	135	27%
2	Puas	4	62	248	62%
3	Cukup Puas	3	10	30	10%
4	Kurang Puas	2	1	2	1%
5	Tidak Puas	1	0	0	0%
Jumlah			100	415	100%
Total Tanggapan Responden			83,00%		
Rata-rata			4,15		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 62 dari 100 responden menyatakan puas tentang Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 62% selebihnya 27 atau 27% responden yang menyatakan sangat puas, 10 atau 10% responden yang menyatakan cukup puas dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang puas.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{415}{500} \times 100 = 83,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat keberhasilan efektifitas fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan menunjukan nilai 83,00% atau memiliki nilai yang sangat puas.

Tabel 4.16  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Tanggapan Responden	Nilai rata-rata skor total
1	<p><i>Turnover :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya</li> <li>2. Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri</li> </ol>	414	82,80%	413
		412	82,40%	
2	<p>Tingkat Absensi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik</li> <li>2. Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan</li> </ol>	383	76,60%	388
		393	78,60%	
3	<p>Umur :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan</li> <li>2. Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman</li> </ol>	420	84,00%	417
		413	82,60%	

4	<p>Tingkat Pekerjaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini</li> <li>2. Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda</li> <li>3. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya</li> </ol>	431	86,20%	418
		420	84,00%	
		403	80,60%	
5	<p>Ukuran Organisasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan</li> <li>2. Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan</li> </ol>	423	84,60%	419
		415	83,00%	
	Jumlah Skor Total	4527		
	Rata-rata total tanggapan responden	82,18%		
	Presentase Skor Tertinggi “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini”	86,20%		
	Presentase Skor Terrendah “Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik”	76,60%		

Sumber : Data diolah tahun 2021

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja yakni sebesar 82,18% dan termasuk pada interpretasi (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi sangat puas. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat pekerjaan dengan presentase 86,20%. Sedangkan untuk indikator terrendah terdapat pada indikator tingkat absensi yang dihasilkan dengan presentase sebesar 76,60%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke – 7 dengan pernyataan “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini” dengan presentase 86,20%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke – 3 dengan pernyataan “Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik” dengan presentase sebesar 76,60%.

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan kepuasan kerja sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden kepuasan kerja} &= \frac{\text{jumlah skor total}}{\text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{4527}{100} = 45.27\% \end{aligned}$$

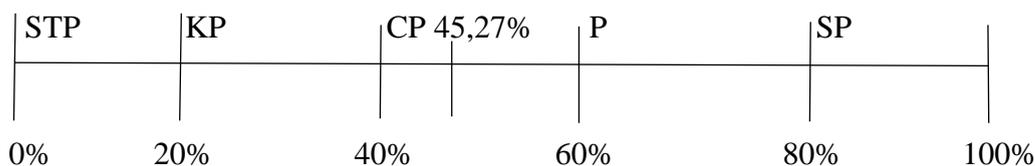
Tabel 4.17

## Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Puas
61-80		Puas
41-60	45.27	Cukup Puas
21-40		Kurang Puas
0-20		Sangat tidak puas

Sumber : Data Diolah tahun 2021

Bedasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empirik di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup puas.



Dengan menggunakan program SPSS 23 data tersebut diolah untuk mengetahui dan menganalisa distribusi frekuensi serta memperoleh kesimpulan secara deskriptif

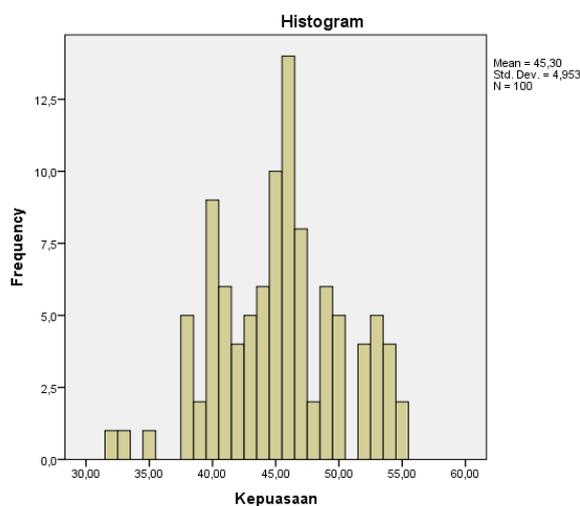
mengenai variabel X yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.18  
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kepuasan		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		45,30
Std. Error of Mean		,495
Median		45,50
Mode		46
Std. Deviation		4,953
Variance		24,535
Range		23
Minimum		32
Maximum		55
Sum		4530

Sumber : Program SPSS 23

Bedasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 45,30 dengan range 23 dan skor total 4.530.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.6 Rata-Rata Nilai Empirik Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik kepuasan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 45,30 dengan range 23 dengan total skor sebesar 4953. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi, maka hasil dari nilai rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor rata-rata teoritik} = \frac{1(11)+5(11)}{2} = 33$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata-rata empirik 45,30 dan nilai rata-rata teoritik 33. Nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik ( $45,30 > 33$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi Cukup Baik.

#### **4.3.2 Produktivitas Kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi**

Produktivitas kerja karyawan PT Doosan di tandai dengan:

1. Hasil produksi karyawan bagian produksi tahun 2017-2019 belum mencapai target yang sudah di tentukan seperti dalam tabel 1.1;
2. Ketidakhadiran tahun 2017-2019 tingkat ketidakhadirannya melebihi standar yang sudah di tetapkan seperti dalam tabel 1.2;
3. *Trunover* dari tahun 2017-2019 terjadi peningkatan seperti dalam tabel 1.3.

Dari tiga hal tersebut di atas produktivitas kerja karyawan menandakan kurang baik. Adapun hasil jawaban responden berkaitan dengan variabel produktivitas kerja karyawan dengan 4 indikator yaitu : Tingkat Perolehan Hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat Kesalahan, Waktu yang dibutuhkan.

Untuk mengetahui hasil pembahasan mengenai penilaian tingkat produktivitas kerja karyawan maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi sebagai responden kemudian hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu SPSS 23 untuk mengetahui nilai jawaban setiap butir pertanyaan. Berikut merupakan penjabaran hasil pengolahan data kuesioner.

## Tingkat Perolehan Hasil

- a. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik

Tabel 4.19

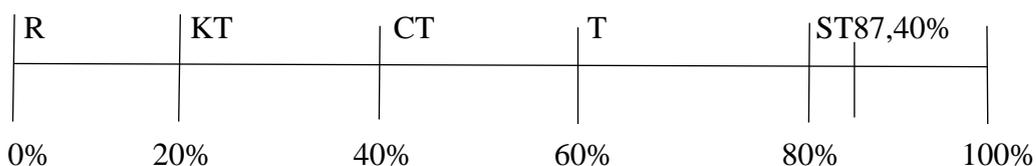
Pendapat Responden Tentang Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	47	235	47%
2	Tinggi	4	43	172	43%
3	Cukup Tinggi	3	10	30	10%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			100	437	100%
Total Tanggapan Responden			87,40%		
Rata-rata			4,37		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 47 dari 100 responden menyatakan sangat tinggi mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dengan nilai presentase tertinggi yaitu 47% selebihnya 43 atau 43% responden yang menyatakan tinggi dan 10 atau 10% responden yang menyatakan cukup tinggi.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \\ &= \frac{437}{500} \times 100 = 87,40\% \end{aligned}$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik menunjukkan nilai 87,40% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

## b. Berusaha bekerja secara maksimal

Tabel 4.20

## Pendapat Responden Tentang Berusaha bekerja secara maksimal

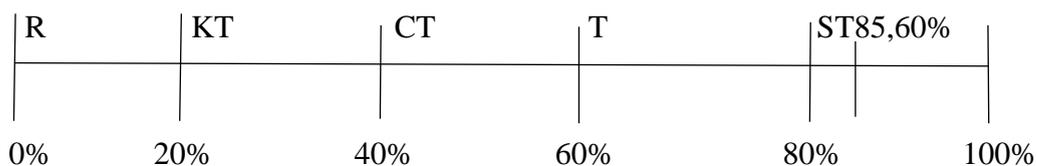
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	42	210	42%
2	Tinggi	4	44	176	44%
3	Cukup Tinggi	3	14	42	14%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			100	428	100%
Total Tanggapan Responden			85,60%		
Rata-rata			4,28		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 44 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang berusaha kerja secara maksimal dengan nilai presentase tertinggi yaitu 44% selebihnya 42 atau 42% responden yang menyatakan sangat tinggi dan 14 atau 14% responden yang menyatakan cukup tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{428}{500} \times 100 = 85,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang berusaha kerja secara maksimal menunjukkan nilai 85,60% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

## c. Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi

Tabel 4.21

Pendapat Responden Tentang Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi

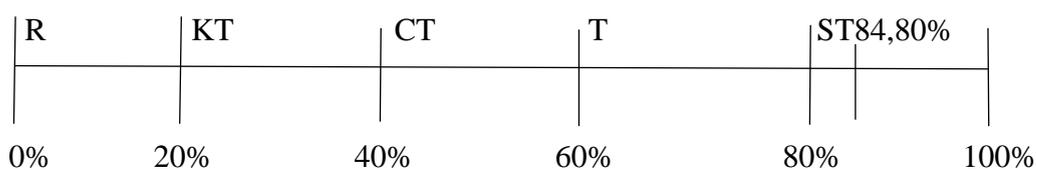
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	35	175	35%
2	Tinggi	4	54	216	54%
3	Cukup Tinggi	3	11	33	11%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			100	424	100%
Total Tanggapan Responden			84,80%		
Rata-rata			4,24		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 54 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi dengan nilai presentase tertinggi yaitu 54% selebihnya 35 atau 35% responden yang menyatakan sangat tinggi dan 11 atau 11% responden yang menyatakan cukup tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{424}{500} \times 100 = 84,80\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi menunjukkan nilai 84,80% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

d. Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya

Tabel 4.22

Pendapat Responden Tentang Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya

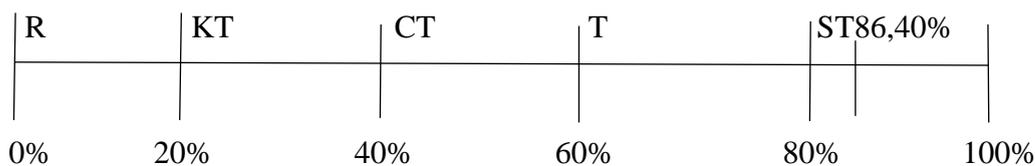
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	45	225	45%
2	Tinggi	4	42	168	42%
3	Cukup Tinggi	3	13	39	13%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			100	432	100%
Total Tanggapan Responden			86,40%		
Rata-rata			4,32		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 45 dari 100 responden menyatakan sangat tinggi tentang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dengan nilai presentase tertinggi yaitu 45% selebihnya 42 atau 42% responden yang menyatakan tinggi dan 13 atau 13% responden yang menyatakan cukup tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{432}{500} \times 100 = 86,40\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya menunjukkan nilai 86,40% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

## 2. Kualitas

### a. Melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan

Tabel 4.23

Pendapat Responden Tentang Melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan

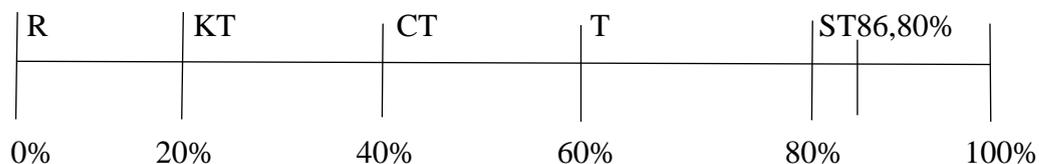
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	48	240	48%
2	Tinggi	4	39	156	39%
3	Cukup Tinggi	3	12	36	12%
4	Kurang Tinggi	2	1	2	1%
5	Rendah	1	0	0	0
Jumlah			100	434	100%
Total Tanggapan Responden			86,80%		
Rata-rata			4,34		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 48 dari 100 responden menyatakan sangat tinggi tentang melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 48% selebihnya 39 atau 39% responden yang menyatakan tinggi, 12 atau 12% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{434}{500} \times 100 = 86,80\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan menunjukkan nilai 86,80% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

## b. Melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.24

## Pendapat Responden Tentang Melakukan pekerjaan dengan teliti

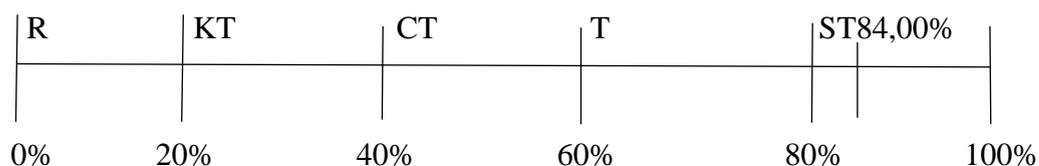
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	40	200	40%
2	Tinggi	4	41	164	41%
3	Cukup Tinggi	3	18	54	18%
4	Kurang Tinggi	2	1	2	1%
5	Rendah	1	0	0	0%
Jumlah			100	420	100%
Total Tanggapan Responden			84,00%		
Rata-rata			4,20		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 41 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang melakukan pekerjaannya dengan teliti dengan nilai presentase tertinggi yaitu 41% selebihnya 40 atau 40% responden yang menyatakan sangat tinggi, 18 atau 18% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{420}{500} \times 100 = 84,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang melakukan pekerjaannya dengan teliti menunjukkan nilai 84,00% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

## c. Mengutamakan kualitas hasil kerja

Tabel 4.25

## Pendapat Responden Tentang Mengutamakan kualitas hasil kerja

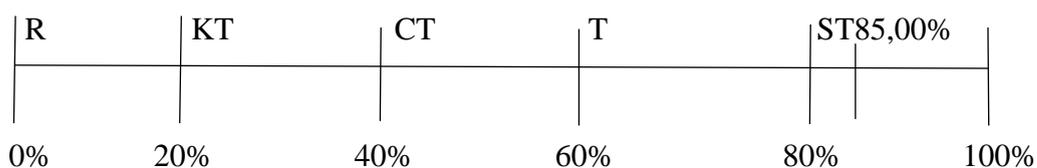
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	42	210	42%
2	Tinggi	4	43	172	43%
3	Cukup Tinggi	3	14	42	14%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	1	1	1%
Jumlah			100	425	100%
Total Tanggapan Responden			85,00%		
Rata-rata			4,25		

Sumber : Data kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 43 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang mengutamakan kualitas hasil kerja dengan nilai presentase tertinggi yaitu 43% selebihnya 42 atau 42% responden yang menyatakan sangat tinggi, 14 atau 14% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan sangat kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{425}{500} \times 100 = 85,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang mengutamakan kualitas hasil kerja menunjukkan nilai 85,00% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

### 3. Kesalahan

- a. Berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi

Tabel 4.26

Pendapat Responden Tentang Berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi

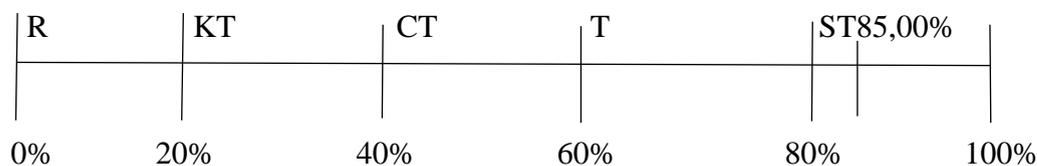
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	42	210	42%
2	Tinggi	4	45	180	45%
3	Cukup Tinggi	3	12	36	12%
4	Kurang Tinggi	2	1	2	1%
5	Rendah	1	0	0	0%
Jumlah			100	428	100%
Total Tanggapan Responden			85,60%		
Rata-rata			4,28		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 45 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi dengan nilai presentase tertinggi yaitu 45% selebihnya 42 atau 42% responden yang menyatakan sangat tinggi, 12 atau 12% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{428}{500} \times 100 = 85,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi menunjukkan nilai 85,60% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

- b. Mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan

Tabel 4.27

Pendapat Responden Tentang Mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan

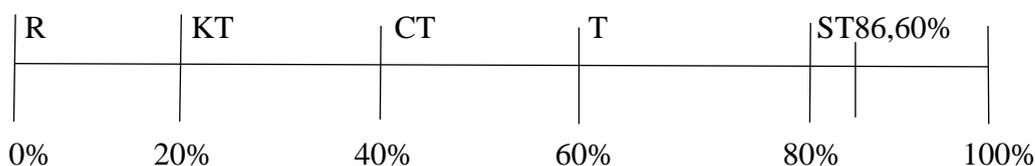
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	43	215	43%
2	Tinggi	4	48	192	48%
3	Cukup Tinggi	3	8	24	8%
4	Kurang Tinggi	2	1	2	1%
5	Rendah	1	0	0	0%
Jumlah			100	433	100%
Total Tanggapan Responden			86,60%		
Rata-rata			4,33		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 48 dari 100 responden menyatakan tinggi tentang mampu melakukan pekerjaan dengan intruksi pimpinan dengan nilai presentase tertinggi yaitu 48% selebihnya 43 atau 43% responden yang menyatakan sangat tinggi, 8 atau 8% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{433}{500} \times 100 = 86,60\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tentang mampu melakukan pekerjaan dengan intruksi pimpinan menunjukkan nilai 86,60% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

#### 4. Waktu yang dibutuhkan

##### a. Tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

Tabel 4.28

Pendapat Responden Tentang Tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan

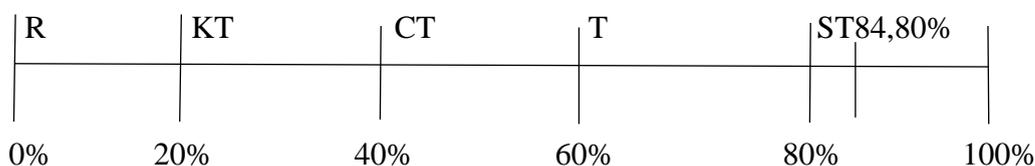
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	35	175	35%
2	Tinggi	4	55	220	55%
3	Cukup Tinggi	3	9	27	9%
4	Kurang Tinggi	2	1	2	1%
5	Rendah	1	0	0	0%
Jumlah			100	424	100%
Total Tanggapan Responden			84,80%		
Rata-rata			4,24		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 55 dari 360 responden menyatakan tinggi tentang tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja dengan nilai presentase tertinggi yaitu 55% selebihnya 35 atau 35% responden yang menyatakan sangat tinggi, 9 atau 9% responden yang menyatakan cukup tinggi dan 1 atau 1% responden yang menyatakan kurang tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{424}{500} \times 100 = 84,80\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja menunjukkan nilai 84,80% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

- b. Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu

Tabel 4.29

Pendapat Responden Tentang Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu

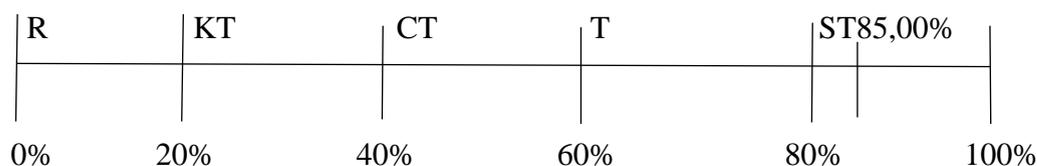
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor	Presentase
1	Sangat Tinggi	5	39	195	39%
2	Tinggi	4	47	188	47%
3	Cukup Tinggi	3	14	42	14%
4	Kurang Tinggi	2	0	0	0%
5	Rendah	1	0	0	0%
Jumlah			100	425	100%
Total Tanggapan Responden			85,00%		
Rata-rata			4,25		

Sumber : Data Kuisisioner diolah tahun 2021

Bedasarkan data di atas dapat diketahui bahwa 47 dari 360 responden menyatakan tinggi tentang tingkat menyelesaikan target yang di inginkan perusahaan tepat waktu dengan nilai presentase tertinggi yaitu 47% selebihnya 39 atau 39% responden yang menyatakan sangat tinggi dan 14 atau 14% responden yang menyatakan cukup tinggi.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}}$$

$$= \frac{425}{500} \times 100 = 85,00\%$$



Bedasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan tingkat menyelesaikan target yang di inginkan perusahaan tepat waktu menunjukkan nilai 85,00% atau memiliki nilai yang sangat tinggi.

Tabel 4.30  
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai  
Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	Skor Total	Tanggapan Responden	Nilai Rata-rata skor total
1.	<p>Tingkat Perolehan Hasil</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik</li> <li>2. Karyawan berusaha bekerja secara maksimal</li> <li>3. Perusahaan memberikan Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi</li> <li>4. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya</li> </ol>	<p>437</p> <p>428</p> <p>424</p> <p>432</p>	<p>87,40%</p> <p>85,60%</p> <p>84,80%</p> <p>86,40%</p>	430
2.	<p>Kualitas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan</li> <li>2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti</li> <li>3. Karyawan mengutamakan kualitas hasil kerja</li> </ol>	<p>434</p> <p>420</p> <p>425</p>	<p>86,60%</p> <p>84,00%</p> <p>85,00%</p>	426
3.	<p>Kesalahan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi</li> </ol>	<p>428</p>	<p>85,60%</p>	431

	2. Karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan	433	86,60%	
4.	Waktu Yang Dibutuhkan			
	1. Karyawan memberikan ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	424	84,80%	425
	2. Karyawan dapat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu	425	85,00%	
	Jumlah Skor Total	4710		
	Rata-rata total tanggapan responden	85,56%		
	Presentase skor tertinggi “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik”	87,40%		
	Presentase skor terendah “Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti”	84,00%		

Sumber : Data diolah tahun 2021

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai produktivitas kerja yakni 85,56% dan termasuk pada interpretasi (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan presentase 87,40%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas yang dihasilkan dengan presentase sebesar 84,00%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke – 1 dengan pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik” dengan presentase 87,40%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke – 6 dengan pernyataan “karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti” dengan presentase sebesar 84,00.

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan produktivitas kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden produktivitas} &= \frac{\text{jumlah skor total}}{\text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{4710}{100} = 47,10\% \end{aligned}$$

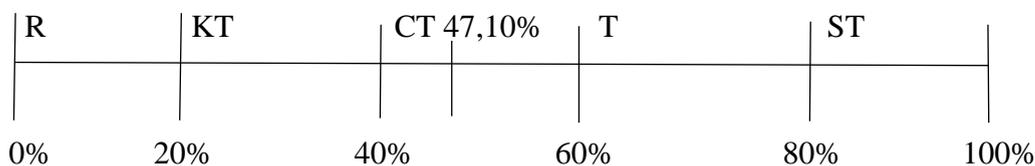
Tabel 4.31

## Sebaran Nilai Interval produktivitas Kerja Karyawan

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Tinggi
61-80		Tinggi
41-60	47.10	Cukup Tinggi
21-40		Kurang Tinggi
0-20		Rendah

Sumber : Data Diolah tahun 2021

Bedasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empirik di atas menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup baik.



Dengan menggunakan program SPSS 23 data tersebut diolah untuk mengetahui dan menganalisa distribusi frekuensi serta memperoleh kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu produktivitas kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.32

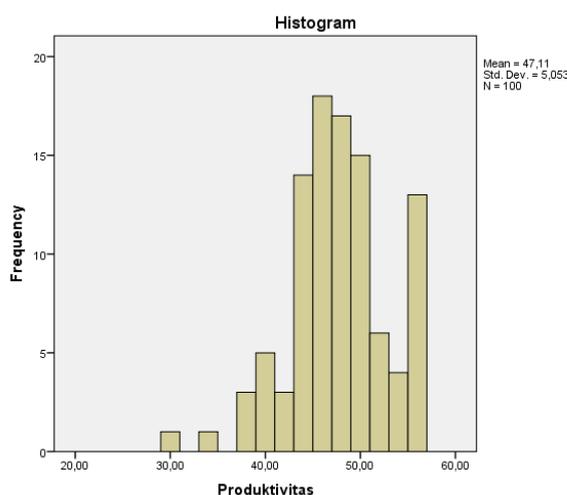
## Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Produktivitas		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		47,11
Std. Error of Mean		,505

Median	47,00
Mode	55
Std. Deviation	5,053
Variance	25,533
Range	25
Minimum	30
Maximum	55
Sum	4711

Sumber : Program SPSS 23

Bedasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik produktivitas kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47,11 dengan range sebesar 25 dan skor total 4711.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.7 Rata-Rata Nilai Empirik Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa rata-rata nilai empirik produktivitas kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 47,11 dengan range 25 dan total skor sebesar 4.711. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut.

$$\text{Skor rata-rata teoritik} = \frac{1(11)+5(11)}{2} = 33$$

Bedasarkan hasil tersebut di ketahui bahwa rata-rata empirik 47,11 dan rata-rata teoritik 33, maka nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik ( $47,11 > 33$ ), sehingga dapat di simpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup baik.

### 4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *rank spearman* dan uji koefisien korelasi dengan jumlah responden 100 karyawan.

#### 1. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini merupakan hasil dari analisis korelasi rank spearman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan menggunakan software SPSS 23 yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.33

Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

Correlations				
			Kepuasan	Produktivitas
Spearman's rho	Kepuasan	Correlation Coefficient	1,000	,805**
		Sig. (2-tailed)	.	,025
		N	100	100
	Produktivitas	Correlation Coefficient	,805**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,025	.
		N	100	100

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

Sumber: Output SPPSS 23 (Data diolah tahun 2021)

Dari hasil perhitungan SPSS di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai *correlation coefficient* sebesar  $r = 0,805$  yang menunjukkan adanya hubungan positif antara hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

Tabel 4.34

Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Nilai	Korelasi	Tingkat Hubungan
-0,80 – -0,100		Negatif	Sangat Kuat
-0,60 – -0,799		Negatif	Kuat
-0,4 – -0,599		Negatif	Sedang
-0,20 – -399		Negatif	Lemah
0,00 – -0,199		Negatif	Sangat Lemah
0,00 – 0,199		Positif	Sangat Lemah
0,20 – 399		Positif	Lemah

0,4 – 0,599		Positif	Sedang
0,60 – 0,799		Positif	Kuat
0,80 – 0,100	<b>0,805</b>	Positif	Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

### 1. Uji Hipotesis Statistik

- $H_0 : r < 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan

### 2. Menentukan $t_{hitung}$

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

$$t_h = 0,805 \frac{\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,805^2}}$$

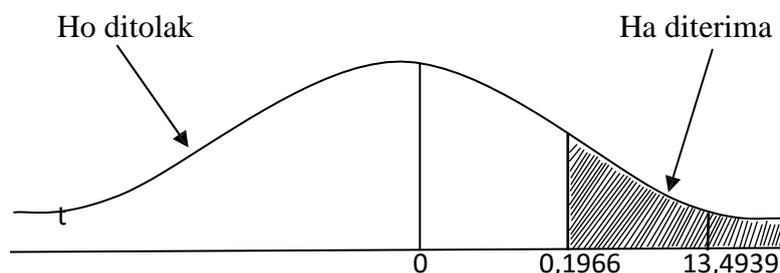
$$t_h = 0,805 \frac{9,89}{0,59}$$

$$t_h = 13,4939$$

### 3. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  di peroleh dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n$  atau  $100 - 2 = 98$ , maka di peroleh 0,1966. Dapat di lihat nilai  $t_{hitung} = 13,4939$  dan nilai  $t_{tabel} = 0,1966$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang artinya  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi.

### Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis

## 4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.4.1 Pembahasan

Bedasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu : Turnover, Tingkat Ketidakhadiran, Umur, Tingkat Pekerjaan dan Ukuran Organisasi. Dari tanggapan responden yang berjumlah 100 karyawan departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi mengenai kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata skor total 82,18%.

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja yakni sebesar 82,18% dan termasuk pada presentase (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Doosan Jaya Sukabumi sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat pekerjaan dengan presentase sebesar 86,20%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator tingkat absensi dengan presentase sebesar 76,60%.

Bedasarkan hasil rekapitulasi rata-rata jawaban responden mengenai produktivitas kerja yakni sebesar 85,56% dan termasuk pada presentase (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT Doosan Jaya

Sukabumi sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat perolehan hasil dengan presentase sebesar 87,40%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 84,00%.

Bedasarkan analisis korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,805 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan keeratan hubungan sangat kuat dan berada pada interval (0,80-0,100). Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 13,4939 dan  $t_{tabel}$  0,1966 yang artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Sehingga hipotesis dapat diterima.

#### **4.4.2 Interpretasi Hasil**

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Diketahui, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai korelasi 0,805 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 13,4939 dan  $t_{tabel}$  0,1966. Maka,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (13,4939 > 0,1966) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi dengan tingkat hubungan sangat kuat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan” maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

- Dari hasil analisis pada variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai rata – rata total tanggapan responden mengenai 11 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebesar 82,18% dan dengan rata-rata nilai interval sebesar 45,27. Hal ini menunjukkan bahwa Departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi berada pada interval kepuasan kerja cukup puas. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritik yaitu ( $45,30 > 33$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup puas.
- Dari hasil analisis pada variabel produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai rata – rata total tanggapan responden mengenai 11 pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja sebesar 85,56% dan dengan rata-rata nilai interval sebesar 47,10. Hal ini menunjukkan bahwa Departemen produksi PT Doosan Jaya Sukabumi berada pada interval produktivitas kerja cukup tinggi. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata – rata teoritik yaitu ( $47,11 > 33$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi cukup tinggi.
- Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Departemen produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
  - a. Hasil analisis *Rank Spearman* diperoleh nilai 0,805. Artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Departemen Produksi pada PT Doosan Jaya Sukabumi mempunyai hubungan positif dan signifikan serta memiliki keeratan hubungan dengan kategori sangat kuat.
  - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,4939 > 0,1966$ ), artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah di kemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut :

- Bagi pihak perusahaan
  - a. Hasil analisis deskriptif pada Kepuasan Kerja menunjukkan adanya nilai tanggapan yang paling rendah yaitu pada indikator Tingkat Absensi. Dimana karyawan belum dapat memberikan kedisiplinan dalam waktu kerja dan tidak pernah terlambat, hal ini perlu mendapatkan perhatian karena hal ini akan mempengaruhi karyawan dan produktivitas kerja perusahaan, upaya yang dapat dilakukan oleh PT Doosan Jaya Sukabumi untuk memenuhi, meningkatkan dan memeperbaikinya seperti : memberikan sanksi kepada yang terlambat ; merubah cara absensi menjadi absensi digital ; memberikan fasilitas jemputan.
  - b. Hasil analisis deskriptif pada Produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya nilai tanggapan responden yang paling rendah yaitu pada indikator Waktu yang Dibutuhkan, upaya yang dapat di lakukan oleh PT Doosan Jaya Sukabumi untuk memenuhi, meningkatkan dan memperbaikinya seperti : Memberikan pelatihan yang cukup agar karyawan memiliki keterampilan yang tinggi sehingga karyawan bekerja secara lebih profesional ; Memberikan aturan-aturan yang tegas dan membuat SOP yang lebih spesifik agar karyawan lebih disiplin dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja sehingga pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dapat kembali meningkat dan PT Doosan Jaya Sukabumi dapat melakukan pengkajian kembali secara berkala agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai.
- Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Peneliti sebelumnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan indikator Kepuasan Kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. 12th edition. United States: Pearson Education.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Harvey,D. and Bowin , R.B. 2013. *Human Resource Management an Experiential Approach*. USA: Pretince Hall.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kotter, John P.2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. New York: Free Press
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*. New York: McGraw Hill.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septiani Lidwina

Alamat : Perumnas Bumi Telukjambe Blok B No. 277 RT/RW  
002/010 Kecamatan. Telukjambe Timur Kabupaten .  
Karawang.

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 13 September 1998

Agama : Islam

Pendidikan :

- SD : SDN SUKALUYU 3
- SMP : SMPN 3 KARAWANG
- SMK : SMKN 2 KARAWANG
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Januari 2022

Peneliti

(Septiani Lidwina)

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum wr. Wb

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Doosan Jaya Sukabumi”**

Untuk mendukung tugas tersebut di atas, saya membutuhkan data, dimana untuk mendapatkan data tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu selaku karyawan PT Doosan Jaya Sukabumi Departemen Produksi untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Septiani Lidwina

021116140

### Petunjuk Pengisian

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sehingga, memungkinkan untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia.

<b>SP</b> : Sangat Puas	Diberi skor 5	<b>SL</b> : Selalu	Diberi skor 5
<b>P</b> : Puas	Diberi skor 4	<b>SR</b> : Sering	Diberi skor 4
<b>CP</b> : Cukup Puas	Diberi skor 3	<b>KK</b> :Kadang-kadang	Diberi skor 3
<b>KP</b> : Kurang Puas	Diberi skor 2	<b>P</b> : Pernah	Diberi skor 2
<b>TP</b> : Tidak Puas	Diberi skor 1	<b>TP</b> : Tidak Pernah	Diberi skor 1
Identitas Responden			
Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan	
Umur	≤ 30	>30	
Pendidikan Terakhir	SD	SMP	SMA/SMK
Lama Bekerja	<1 Tahun	1 – 2 Tahun	>3 Tahun

**Kepuasan Kerja (Variabel X)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SP	P	CP	KP	TP
<b>Trunover</b>						
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya					
2	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri					
<b>Tingkat Absensi</b>						
1	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik					
2	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
<b>Umur</b>						
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan					
2	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman					
<b>Tingkat Pekerjaan</b>						
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda					
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
<b>Ukuran Organisasi</b>						
1	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					

**Produktivitas Kerja (Variabel Y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		ST	T	CT	KT	R
<b>Tingkat Perolehan Hasil</b>						
1	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
2	Berusaha bekerja secara maksimal					
3	Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi					
4	Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya					
<b>Kualitas</b>						
1	Melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan					
2	Melakukan pekerjaan dengan teliti					
3	Mengutamakan kualitas hasil kerja					
<b>Kesalahan</b>						
1	Berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi					
2	Mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan					
<b>Waktu yang dibutuhkan</b>						
1	Tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja					
2	Tingkat menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tepat waktu					

### Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Total Skor	Rata-rata
		SP	P	CP	KP	TP			
		5	4	3	2	1			
<b>Trunover</b>									
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	225	124	51	14	0	414	4.14	
2	Saya sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri	205	144	51	12	0	412	4.12	
<b>Tingkat Absensi</b>									
1	Saya memenuhi kehadiran saya dengan baik	155	140	84	4	0	383	3.91	
2	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh perusahaan	125	184	78	6	0	393	3.93	
<b>Umur</b>									
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	135	264	21	0	0	420	4.20	
2	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman	145	220	48	0	0	413	4.13	
<b>Tingkat Pekerjaan</b>									
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	215	180	36	0	0	431	4.31	
2	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda	170	208	42	0	0	420	4.20	
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	85	276	42	0	0	403	4.03	
<b>Ukuran Organisasi</b>									

1	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	170	224	27	2	0	423	4.23
2	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	135	248	30	2	0	415	4.15
Total		1.765	1.992	510	40	0	4.527	
<b>Skala Kepuasan Kerja</b>		<b>4.12</b>						
<b>Presentase Kepuasan Kerja</b>		<b>82,18%</b>						

#### Lampiran 4. Hasil Kuesioner Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban						Rata-rata
		ST	T	CT	KT	R	Total Skor	
		5	4	3	2	1		
<b>Tingkat Perolehan Hasil</b>								
1	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	235	172	30	0	0	437	4.37
2	Berusaha bekerja secara maksimal	210	176	42	0	0	428	4.28
3	Kepedulian karyawan akan tercapainya tingkat produksi	175	216	33	0	0	424	4.24
4	Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya	225	168	39	0	0	432	4.32
<b>Kualitas</b>								
1	Melakukan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	240	156	36	2	0	434	4.34
2	Melakukan pekerjaan dengan teliti	200	164	54	2	0	420	4.20
3	Mengutamakan kualitas hasil kerja	210	170	42	0	1	425	4.25
<b>Kesalahan</b>								
1	Berusaha meminimalisir kesalahan dalam proses produksi	210	180	36	2	0	428	4.28
2	Mampu melakukan pekerjaan sesuai intruksi pimpinan	215	192	24	2	0	433	4.33
<b>Waktu yang dibutuhkan</b>								
1	Tingkat ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja	175	220	27	2	0	424	4.24
2	Tingkat menyelesaikan target yang di inginkan perusahaan tepat waktu	195	188	42	0	0	425	4.25
Total		2.290	2.002	405	10	1	4.710	
<b>Skala Produktivitas Kerja</b>		<b>4.28</b>						
<b>Presentase Produktivitas Kerja</b>		<b>85,56%</b>						







