



**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE
CABANG SUKABUMI**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Muhamad Irfan Afriyan

021117040

irfanafriyan69@gmail.com

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

OKTOBER 2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG 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)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE
CABANG SUKABUMI**

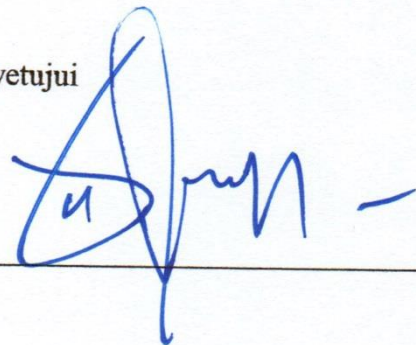
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Rabu, 28 Oktober 2022

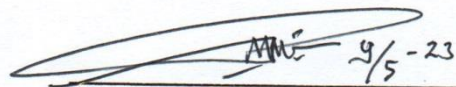
Muhamad Irfan Afriyan
021117040

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang
(Towaf Totok Irawan SE., ME)



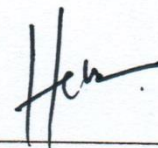
Anggota Penguji
(Angka Priatna, SE., MM)



Ketua Komisi pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad irfan afriyan

NPM : 021117040

Judul Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT
Matahari Departement Store Cabang Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa 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 tau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 2022



Muhamad Irfan Afriyan

**© 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, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar 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

MUHAMAD IRFAN AFRIYAN. 021117040. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG SUKABUMI. Pembimbing: NANCY YUSNITA dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Matahari Departement Store yang berlokasi di Kota Sukabumi, Jl Ahmad Yani No 123-125 Lt 1-3 Kecamatan Cikole Kota Sukabumi. Objek penelitian pada penelitian ini meliputi Kepuasan kerja sebagai variabel x atau variabel independent, dan Kinerja karyawan sebagai variabel y atau sebagai variabel dependen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* dan deskriptif kuantitatif yang berfungsi sebagai penganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik penelitiannya menggunakan kuantitatif dan kualitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi. Uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dengan responden 50 orang dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner, observasi. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 23.

Berdasarkan Uji Regresi Linier Sederhana nilai *constant* (a) adalah 30.702 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.165. maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a+bX$ atau $Y = 30.702 + 0.165X$. nilai signifikansi dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $4.374 > t$ tabel 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG SUKABUMI”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka pengajuan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

Dalam penulisan Skripsi tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono., M.Sc Selaku Rektor Universita Pakuan Bogor.
2. Kedua orang tua penulis serta keluarga yang senantiasa memberikan doa serta dukungan moral maupun materil.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, SPI., MSI. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
7. Bapak Dr. Herman SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
8. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
9. Seluruh Staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE Sukabumi yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
11. Manajemen B 2017 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
12. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2017 yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Sukabumi, Februari 2022

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
MATAHARI DEPARTEMEN STORE CABANG SUKABUMI**

Proposal penelitian

Telah diseminarkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Jumat 08 April 2022

Muhamad Irfan Afriyan

021117040

Disetujui

Dosen Penguji

(Towaf Totok Irawan SE., ME)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, SE., MM)



Diketahui,

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohannes Indrayono, AK.,MM.,CA)

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR SAYA YANG BERTANDATANGAN DIBAWAH INI	iv
HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA	viii
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia	10
2.1.1 Penertian MSDM	11
2.1.2 Fungsi MSDM.....	11
2.1.3 Tujuan MSDM	13
2.1.4 Peranan MSDM.....	15
2.1.2 Pendekatan MSDM	16
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja	20

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.3 Kinerja Karyawan	24
2.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	25
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.4 Penelitian Pendahulu	27
2.6 Kerangka Penelitian	29
2.7 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Objek, Unit Analisa dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1 Objek Penelitian	31
3.2.2 Unit Analisa	31
3.2.3 Lokasi Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Penelitian	31
3.3.1 Jenis Data Penelitian	31
3.3.2 Sumber Data Penelitian	32
3.4 Operasional Variabel	33
3.5 Metode Penarikan Sampel	35
3.6 Metode Penarikan Data	35
3.7 Uji Kualitas Data	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Realibilitas	36
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.2 Uji Regresi Linear Sederhana	38
3.8.3 Koefisien Determinasi	38
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45

4.1.1	Sejarah Singkat Matahari Departemen Store Sukabumi.....	45
4.1.2	Visi dan Misi PT Matahari Departemen Store Sukabumi	47
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.1.4	Uraian Tugas	48
4.2	Profil Responden.....	49
4.3	Analisis Deskriptif	51
4.3.1	Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi	52
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi.....	57
4.3.4	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi.....	67
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		71
5.1	Simpulan.....	71
5.2	Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Gambar 4.6 Grafik Scatterplot	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey	2
Tabel 1.2 Data Trun Over Penelitian	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja	4
Tabel 1.4 Jumlah Kehadiran	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	33
Tabel 3.3_Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4_Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5_Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja dan Kinerja	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1_Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2_Karakteristik Responden Menurut Usia	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3_Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4_Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5_Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6_Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.	4Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7_Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.	4Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.9 Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.10 Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.11 Karyawan Cermat Dalam Bekerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.12 Insentif yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.13 Karyawan Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.14 Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15 Karyawan di beri bantuan teknis dalam bekerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.16 Karyawan mendapat Dukungan moril dari atasan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.17 Karyawan mendapat pujian dari atasan **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.18 Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.18 Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.19 Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.20 Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.21 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.22 Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan	
.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.23 Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.24 Karyawan Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.25 Karyawan Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.26 Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.27 Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan	5Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.28 Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja	58
Tabel 4.29 Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Setuju Dengan Waktu Yang Ditetapkan	57
Tabel 4.30 Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan	58
Tabel 4.31 Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.32 Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.33 Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.34 Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.35 Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.36 Karyawan Mengungkapkan Semua Kemampuan Dengan Benar	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.37 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.38 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.39 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.40 Hasil Analisis Linier Sederhana **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.41 Uji t **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.42 Coefficients^a **Error! Bookmark not defined.**

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh . Salah satu faktor untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi atau perusahaan semua itu membutuhkan sumber daya (pegawai) dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi semakin meningkat. Menurut Sadono Sukirno (2016), Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian Sumber Daya Manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.

Sumber Daya Manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur suatu keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti target pencapaian dan laba perusahaan akan meningkat. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk mengukur variabel kinerja karyawan dibutuhkan sebuah indikator. Menurut Edison (2016), indikator dari kinerja tersebut adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Maksud dari indikator tersebut adalah target sebagai pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Indikator

kualitas adalah seberapa baik atau buruk kinerja karyawan tersebut berdasarkan hasil kerja dan penilaian kinerja karyawan.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. PT Matahari Putra Prima dengan Matahari Dept Store merupakan salah satu perusahaan retail terkemuka yang ada di Indonesia. PT. Matahari Department store adalah toko eceran yang berskala besar pengolahannya dibagi dan dipisah menjadi beberapa bagian departemen diantaranya pakaian, mode, produk-produk kecantikan dan barang keperluan rumah tangga dalam berbagai merek eksklusifnya sendiri maupun merek internasional yang menawarkan produk fashion terkini dan berkualitas serta memberikan pengalaman berbelanja menyenangkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti, dengan kepuasan kerja pada karyawan MDS Sukabumi mulai menurun dari beberapa tahun ini hal ini dikarenakan adanya pergantian peraturan dan pergantian kepemimpinan di MDS Sukabumi. Salah satu kepuasan kerja menurun adalah pemimpin yang terlalu otoriter dan target yang terus naik.

Oleh karena itu, karyawan menyebutkan bahwa mereka merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survey penelitian kepada karyawan MDS Sukabumi sebanyak 30 responden dari total keseluruhan karyawan MDS Sukabumi yaitu sebanyak 55 karyawan. Untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut. Pada tabel berikut adalah hasil kuisioner pra-surveynya.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja PT Matahari Departemen Store Sukabumi

No.	Faktor-Faktor	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		S	TS		S	TS
1.	Gaji/Upah (Gaji yang diberikan sudah sesuai)	6	24	30	20%	80%
2.	Supervisi (Tujuan organisasi sudah sesuai dengan rencana)	8	22	30	23%	73%
3.	Rekan Kerja (Hubungan antar rekan kerja sudah berlangsung baik)	28	2	30	93%	7 %
4.	Pekerjaan itu Sendiri (Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan SOP)	4	26	30	14%	86%

Sumber: PT MDS Sukabumi 2021

Berdasarkan data di atas dengan menyebarkan kuisioner maka dapat dilihat bahwa dari semua factor kepuasan kerja mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju atau dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan masih belum puas dengan factor-faktor yang disajikan di kuisioner pra survey. Hal ini ditandakan dengan sering terjadinya pergantian karyawan di MDS Sukabumi, data *Labour Turnover* MDS Sukabumi dimana data *Labour Turnover* yang besar berikut adalah data *Labour Turnover* MDS Sukabumi.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan Matahari Departement Store Sukabumi
Tahun 2018 s/d 2020

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunove rRate
2018	67	3	0	64	3,3 %
2019	64	11	2	55	18,5 %
2020	55	13	2	50	22%

Sumber: PT MDS Sukabumi 2021

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.2 dapat dihitung presentase tingkat turnover karyawan pada MDS Sukabumi dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan diterima})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2009)

Turnover Tahun 2018 = 3,3 %

Turnover Tahun 2019 = 18,5 %

Turnover Tahun 2020 = 22%

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), perentase tingkat *turnover* karyawan MDS Sukabumi mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, karir yang dirasakan tidak berkembang dan kepuasan karyawan. Selain itu adanya

keluh kesah dari karyawan mengenai kepuasan karyawan dimana apa yang di harapkan tidak sesuai dengan harapak karyawan. Dalam hal ini agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka harus meningkatkan kepuasan karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins (2013:312) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, beban kerja, imbalan, hubungan karyawan, fasilitas kerja dan supervisi.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan dibutuhkan sebuah indikator. Menurut Edison (2016), indikator dari kinerja tersebut adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Maksud dari indikator tersebut adalah target sebagai pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Indikator kualitas adalah seberapa baik atau buruk kinerja karyawan tersebut berdasarkan hasil kerja dan penilaian kinerja karyawan. Lalu indikator waktu penyelesaian adalah sebagai penerapan disiplin pada karyawan baik pada waktu maupun pada penyelesaian tugas. Dan yang terakhir adalah indikator taat asas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Setiap perusahaan pasti memiliki hasil penilaian kinerja karyawannya, penilaian ini berguna untuk mengevaluasi hasil kerja setiap karyawannya, seperti hal nya pada PT MDS Sukabumi ini. Perusahaan ini memiliki hasil penilaian rata-rata kinerja tiap karyawannya, data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini:

Table 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PT MDS Sukabumi tahun 2018-2020

Data Karyawan	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2018	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2019	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2020
Karyawan 1	80,00	80,00	70,00
Karyawan 2	80,00	80,00	70,00
Karyawan 3	70,00	80,00	71,00
Karyawan 4	70,00	80,00	75,00
Karyawan 5	70,00	85,00	72,00
Karyawan 6	76,00	79,00	77,00
Karyawan 7	81,00	85,00	75,00
Karyawan 8	86,00	80,00	75,00
Karyawan 9	71,00	75,00	77,00

Data Karyawan	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2018	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2019	Nilai Penilaian KinerjaTahun 2020
Karyawan 10	83,00	85,00	73,00
Karyawan 11	86,00	88,00	76,00
Karyawan 12	71,00	72,00	75,00
Karyawan 13	83,00	85,00	65,00
Karyawan 14	82,00	85,00	75,00
Karyawan 15	84,00	80,00	76,00
Karyawan 16	69,00	75,00	77,00
Karyawan 17	75,00	78,00	75,00
Karyawan 18	74,00	80,00	75,00
Karyawan 19	80,00	82,00	78,00
Karyawan 20	80,00	75,00	75,00
Karyawan 21	72,00	77,00	65,00
Karyawan 22	71,00	78,00	78,00
Karyawan 23	74,00	76,00	76,00
Karyawan 24	75,00	72,00	75,00
Karyawan 25	78,00	81,00	70,00
Karyawan 26	76,00	75,00	73,00
Karyawan 27	80,00	83,00	75,00
Karyawan 28	80,00	80,00	80,00
Karyawan 29	87,00	80,00	85,00
Karyawan 30	71,00	76,00	80,00
Karyawan 31	69,00	76,00	75,00
Karyawan 32	74,00	80,00	76,00
Karyawan 33	73,00	80,00	75,00
Karyawan 34	67,00	75,00	78,00
Karyawan 35	80,00	72,00	75,00
Karyawan 36	81,00	85,00	74,00
Karyawan 37	84,00	82,00	75,00
Karyawan 38	72,00	69,00	77,00
Karyawan 39	75,00	75,00	70,00
Karyawan 40	84,00	73,00	75,00
Karyawan 41	81,00	80,00	75,00
Karyawan 42	71,00	81,00	67,00
Karyawan 43	80,00	73,00	65,00
Karyawan 44	75,00	82,00	68,00
Karyawan 45	72,00	73,00	75,00
Karyawan 46	80,00	80,00	75,00
Karyawan 47	88,00	72,00	78,00
Karyawan 48	76,00	72,00	75,00
Karyawan 49	74,00	87,00	80,00

Data Karyawan	Nilai Penilaian Kinerja Tahun 2018	Nilai Penilaian Kinerja Tahun 2019	Nilai Penilaian Kinerja Tahun 2020
Karyawan 50	71,00	83,00	76,00
Jumlah Rata-rata Penilaian Kinerja	76,84	78,74	74,46

Sumber : PT MDS Sukabumi 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata penilaian kinerja per karyawan pada PT MDS Sukabumi tahun 2018-2020. Dan di bawah ini dapat di lihat hasil rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT MDS Sukabumi tahun 2018-2020.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Rata-rata Penilaian kinerja Karyawan PT MDS Sukabumi tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Penilaian Kerja	Standar
2018	76,84	Baik
2019	78,74	Baik
2020	74,46	Cukup

Sumber : PT MDS Sukabumi 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT MDS Sukabumi tahun 2018-2020 standar yang diharapkan oleh perusahaan tentunya mengharapkan agar karyawan memiliki kinerja sangat baik, minimal baik, namun pada penilaian rekapitulasi di atas ternyata masih terdapat nilai yang cukup bahkan tidak mencapai standar nilai yang sangat baik. Sehingga penilaian kinerja karyawan menjadi berfluktuasi, bahkan pada tahun 2018-2020 terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan.

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT MDS Sukabumi dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan mengevaluasi kinerja, dengan adanya penilaian kinerja ini PT MDS Sukabumi selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi ke depannya. Di bawah ini merupakan nilai standar kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Standar Nilai Kerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber : PT MDS Sukabumi 2021

Berdasarkan hasil Penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.4 dan standar nilai kerja pada 1.6 dapat di lihat bahwa perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja PT MDS Sukabumi ingin selalu mengevaluasi kinerja karyawannya agar dapat lebih baik lagi.

Dari penilaian kinerja yang menurun maka akan berdampak pada kinerja karyawan hal ini dapat di lihat kehadiran dari karyawan MDS Sukabumi pada tahun 2019- 2020 yang setiap bulan mengalami penurunan, berikut adalah data Absensi karyawan MDS Sukabumi.

**Tabel 1.4 Jumlah Kehadiran
MDS Sukabumi Periode 2019-2020**

Bulan	Kehadiran 2019 (%)	Kehadiran 2020 (%)
Januari	95,01%	95%
Februari	95,56%	93%
Maret	95,04%	91%
April	94,08%	86%
Mei	93,84%	86%
Juni	94,8%	82%
Juli	94,32%	83%
Agustus	94,56%	81%
September	93,6%	88%
Oktober	94,8%	87%
November	94,32%	87%
Desember	92,64%	86%

Sumber: PT MDS Sukabumi 2021

Dari data di atas dapat di lihat bahwa kehadiran di tahun 2019 mengalami penurunan dan di tahun 2020 mengalami fluktuasi hal ini di sebabkan karena ketidakpuasan karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dengan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bagaimana tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Tentu saja hal ini harus di perhatikan karena beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja, semakin turun kinerja maka akan semakin merugikan pihak perusahaan.

Tentunya masalah-masalah seperti ini harus segera diperbaiki agar tidak menghambat Kinerja dari MDS Sukabumi. Oleh karena itu, MDS Sukabumi atau Matahari Departemen Store sebagai pusat dari MDS Sukabumi harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan demi kenyamanan para karyawannya. Permasalahan yang di hadapi oleh MDS Sukabumi diman kepuasan kerja terus menurun harus di selesaikan tahap demi tahap agar kinerja karyawan dapat berkembang baik dan dapat bekerja dengan fokus dan nyaman agar dapat mencapai target perusahaan.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas mengenai kepuasan karyawan yang dituangkan ke dalam tulisan yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi menurun pada tahun 2020.
2. Faktor kepuasan kerja yang masih belum sesuai dengan kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store cabang sukabumi.
3. Absensi karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi menurun tiap tahunnya.

Kepuasan kerja karyawan di harapkan dapat meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Cabang. Namun, hal demikian tidak berlaku pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi, karena kepuasan kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi masih kurang baik yang memberi dampak pada Kinerja karyawan

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi?
3. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel kepuasan kerja karyawan dan Kinerja Karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan dengan efikasi diri dan kinerja pegawai pada PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gabungan dua konsepsi yang sangat berbeda. Meskipun keduanya memiliki arti dan pengertian yang tidak sama, akan tetapi dapat bersatu padu membentuk makna baru dalam kemajuan sebuah teori ilmu pengetahuan. Kedua konsepsi tersebut diantaranya adalah konsep tentang Manajemen dan konsep tentang Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut diatas maka bisa dijelaskan bahwa, manusia atau dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan dan eksistensi sebuah organisasi. Tentunya untuk mencapai sumber daya manusia yang memadai sehingga terciptanya SDM yang berkualitas, berprestasi, dan loyal diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha – usaha yang digunakan untuk dapat memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan cara mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia untuk dapat berfikir dan bertindak sesuai yang diinginkan organisasi.

Berikut ini pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif.

Menurut Afandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Mondy and Martocchio (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. konsekuensinya, manajer di setiap level harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia di atas maka dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan (2016) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;
3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai;

Menurut Erisman dan Arini (2015), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Untuk memasok karyawan kepada perusahaan yaitu dengan jumlah yang cukup, memiliki keterampilan yang sesuai dan pada waktu yang sesuai. Proses ini meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, orientasi dan perencanaan berkelanjutan;
2. Untuk membantu meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pekerja dengan menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan, bantuan pendidikan, pertukaran dan manajemen karir;
3. Untuk memastikan karyawan yang kompeten tetap setia kepada perusahaan dapat melalui program kompensasi dan fasilitas, hadiah, promosi hubungan perusahaan dan pekerja, dan program bantuan karyawan.
4. Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan efektivitas melalui program insentif, penilaian kerja, kualitas kerja dan program pengembangan perusahaan.

5. Untuk program memberhentikan pekerja ketika tidak konsisten dengan tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan tidak merendahkan martabat pekerja tersebut dimata karyawan lain.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sinambela (2016) menjelaskan bahwa tujuan MSDM, yaitu (1) sasaran MSDM, dan (2) organisasi MSDM.

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan ini menegaskan relatif terdapat empat sasaran umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam organisasi, yaitu :

a. Sasaran Organisasi

Sasaran ini mengenali Manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi : perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan pekerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi : keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran Pribadi Pegawai

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Sasaran pribadi pegawai harus mampu ditemukan apabila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Akan tetapi, tidak setiap keputusan SDM bisa memenuhi sasaran-sasaran organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi di sepanjang waktu . Sasaran pribadi pegawai meliputi : pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, serta penugasan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif SDM memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi lokal maupun global.

1) Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan perkembangan organisasi, biasanya berbagai upaya dibuat untuk memperkirakan kebutuhan mendatang SDM-nya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan SDM.

2) Tanggung jawab atas Aktivitas SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau *Human Resources Management* (HRM) adalah pendayagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Konsekuensinya adalah manajer pada setiap level harus mencurahkan perhatiannya pada HRM. Artinya, semua manajer mendapatkan sesuatu yang dilakukan melalui usaha orang lain, ini memerlukan HRM efektif. Individu yang berurusan dengan masalah HR menghadapi banyak tantangan, yang berkisar dari angkatan kerja yang berubah secara konstan hingga regulasi pemerintah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pemberdayaan SDM melalui Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Lain halnya menurut Chairina (2019), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan SDM (*Man Power Planning*)
- 2) Rekrutment & Seleksi (*Recruitment & Selection*)
- 3) Manajemen Prestasi (*Performance Management*)
- 4) Pelatihan & Pengembangan (*Training & Development*)
- 5) Manajemen Reward (*Reward Management*)
- 6) *Career Development & Retention*
- 7) Kesehatan, Keselamatan & Kepuasan Kerja
- 8) Motivasi, Komunikasi & Konsultasi
- 9) Konflik Organisasi, Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disintesis bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Peran SDM terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

2.1.5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015) terbagi menjadi empat yaitu :

1. Pendekatan SDM, Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia;
2. Pendekatan Manajerial, Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain;
3. Pendekatan Sistem, Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab subsistem dalam organisasi;
4. Pendekatan Proaktif, Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.

Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

Keuntungan spesialisasi ini yakni, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Sedangkan kelemahannya adalah pekerjaan akan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (*pattern approach*), manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

Kelemahan dari pendekatan ini adalah mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba perusahaan berkurang bahkan perusahaan bisa mengalami kerugian dan kelangsungan hidupnya terancam. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistem sosial.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam

lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Pada hal ini manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia harus diterapkan secara efektif dan selektif pendekatan mana yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Pendekatan yang paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kerja Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seorang karyawan dalam bekerja. Hal tersebut menjadi penting dan salah satu dari tujuan perusahaan yang hendak dicapai, karena dengan tercapainya kepuasan kerjalah karyawan dapat senantiasa memaksimalkan segala potensi yang dimiliki untuk lebih berkontribusi dan berkomitmen untuk perusahaan. Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut.

Berikut merupakan pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli :

Menurut Kaswan (2017) Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

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

Menurut Karyoto (2016) Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Rosaline Osbourne (2015) Menurut Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, terkait dengan hasil penting yang berhubungan dengan pekerjaan dan kesehatan.

Menurut Stankovska, Angelkoska, Osmani, and Grncarovska (2017) Kepuasan kerja secara luas di definisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari pekerjaannya dan apa yang dianggap sebagai penawaran. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang di tunjukan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakannya, dengan begitu karyawan akan mengevaluasi gambaran positif atau negatif atas pekerjaannya.

2.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron diterjemahkan oleh Badriyah (2015) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu.

- b. Nilai-nilai
Yang dimiliki individu Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak dalam pekerjaannya.
- c. Pengaruh sosial dan kebudayaan
Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya;
- d. Usia dan pengalaman kerja
Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya;
- e. Jenis kelamin
Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial;
- f. Status dan senioritas
Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa indikator kepuasan kerja berfungsi untuk mengetahui pencapaian tujuan organisasi, yaitu didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

2.2.3. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengaharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan

kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan di terima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor.

Sedangkan teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hamali (2016) adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, Komponen-Komponen dari teori ini adalah:

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan-karyawan lain yang menjadi pembanding atau (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolol ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfer, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

7. penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus di bawah ini:

1. Valensi adalah kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.
2. Harapan adalah kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
3. Motivasi adalah kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa teori kepuasan kerja karyawan mencoba untuk menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja karyawan.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai menurut Wibowo (2017), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*),

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai/karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
- d. Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.

2. Gaji/Upah

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
- c. Kepuasan atas pemberian insentif.

3. Supervisi,

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.

- b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
- c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

4. Rekan kerja,

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

Menaikkan gaji atau upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan seringkali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Tetapi pada kenyataannya gaji atau upah tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya membawa kepuasan sementara karena sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa ada dua indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
2. Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disintesis bahwa indikator kepuasan kerja tersebut dalam peranannya memberikan dan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa pengertian menurut para ahli :

Menurut Moeharionto (2016) Kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Sinambela (2016) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Harsuko (2015) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut definisi di atas maka pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memilikisudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Ronnins.

Yuwalliatin (dalam Mangkuenegara. 2016) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu,
kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator indikator sebagai berikut:
 - a) keputusan tasa segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
 - b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.
 - c) ketepatan dalam menjalankan tugas Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:
 - a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya

- b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Prabu Mangunegara (2010: 67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya

2.3.1. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongankan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu.

orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011: 11)

- a. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.
 - 1) Kemampuan dan keterampilan kerja
 - 2) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
 - 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
 - 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
 - 5) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 - 6) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
- b. Faktor Dukungan organisasi Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan

kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

- c. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (dalam skripsi, Rosyidah. 2013) Sedangkan menurut pandangan Henry Simamira (Mangkuenegara, 2010) kinerja (performance) dipengaruhi oleh 24 oleh tiga faktor:
- (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
 - (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude (sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
 - (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur job design (Mangkuenegara. 2010 : 14) Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, pertain dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1)

2.3.2 Penilaian Kinerja.

kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehariato, 2012 : 95)

Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil

yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menyalahkan kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2015), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e) Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)..
- f) Inisiatif Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g) Personal quality. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahan dan integritas pribadi. Dessler (2015)

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (Pegawai), yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap organisasi.

Indikator Kinerja menurut Edison (2016), menyatakan bahwa indikator terbagi menjadi 4, yaitu:

1) Target.

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.

2) Kualitas.

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian. Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.

4) Taat asas.

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Dharma dalam Zaputri (2013) bahwa kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu:

1) Kuantitas Kerja

Pengukuran kinerja melalui kuantitas kerja yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan target atau tidak mencapai target.

2) Kualitas Kerja

Pengukuran kinerja dengan kualitas yaitu dengan melihat hasil kerja sudah sesuai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu yaitu hasil kinerja pegawai sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Riski Damayanti (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Islam Siti Khadijah Palembang</p>	<p>Independen (X) : Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen (Y) : Kinerja karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Gaji/Upah 3. Supervisi <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kualitas; 5. Kuantitas; 6. Ketepatan waktu; 7. Efektivitas; 8. Kemandirian. 	<p>Teknik analisis : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan.</p>
2	<p>Heru Susilo (2018)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nanotech Indonesia</p>	<p>Independen (X) : Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen (Y) : Kinerja karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan Bekerja, 2. Hubungan Antar Pegawai, 3. Pekerjaan Secara Umum, 4. Pekerjaan Saat Ini <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Efektivitas; 5. Kemandirian. 	<p>Teknik analisis : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh</p>

					<p>signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040.</p> <p>Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.</p>
3	<p>Wanda Febriyana (2019)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra</p>	<p>Independen (X) : Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen (Y) : Kinerja karyawan</p>	<p>Kepuasan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Keamanan Bekerja, 2) Hubungan Antar Pegawai, 3) Pekerjaan Secara Umum, 4) Pekerjaan Saat Ini <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektivitas; 	<p>Teknik analisis : Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi</p>

					oleh variabel lain.
4	Titik Rosita (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Deltapack Industri Bogor	Independen (X) : Kepuasan Kerja Dependen (Y) : Kinerja karyawan	Kepuasan Kerja: 5) Keamanan Bekerja, 6) Hubungan Antar Pegawai, 7) Pekerjaan Secara Umum, 8) Pekerjaan Saat Ini Kinerja Karyawan 5) Kualitas; 6) Kuantitas; 7) Ketepatan waktu; Efektivitas	Teknik analisis : Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian : Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Deltapack Indutri Bogor
5	Gerry Surya (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production	Independen (X) : Kepuasan Kerja Dependen (Y) : Kinerja karyawan	Kepuasan Kerja: 1) Keamanan Bekerja, 2) Hubungan Antar Pegawai, 3) Pekerjaan Secara Umum, 4) Pekerjaan Saat Ini Kinerja Karyawan 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Efektivitas; 5. Kemandirian.	Teknik analisis : Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Sekunder 2020

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, peraturan, informasi, hasil penelitian sebelumnya tersebut pada akhirnya dapat dihasilkan pemikiran baru. Perusahaan atau organisasi harus mencari upaya agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Berdasarkan perspektif perilaku organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Kondusif atau tidaknya lingkungan kerja diduga ada hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu

penting sekali bagi karyawan karena lingkungan kerja itu harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Para ahli menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

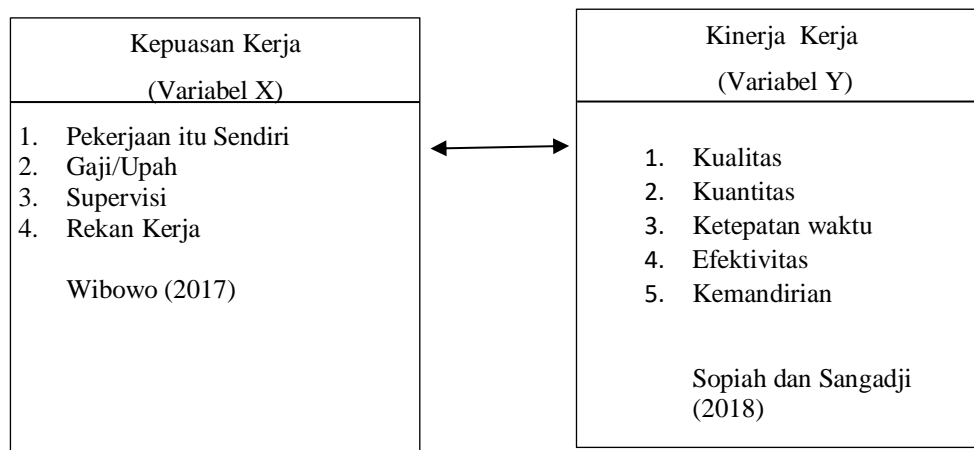
Lingkungan kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi, mendorong dan memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendatangkan suasana yang menyenangkan, penataan lingkungan kerja dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Serdamayanti 2017).

Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan. (Kaswan 2017)

Kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Ronnins

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Matahari Departement Store Cabang Sukabumi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode yang digunakan, jenis penelitiannya adalah *Explanatory survey*, maka penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiono (2015 : 28) metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Jadi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel tersebut melalui uji hipotesis.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator yang terdiri dari: 1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji/upah; (3) supervisi; (4) rekan kerja; dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator yang terdiri dari (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian, Keseluruhan. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data dan informasi di MDS Sukabumi

3.2.2 Unit Analisis

karyawan Matahari Departemen Store yang berjumlah 50 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Matahari Departemen Store yang berlokasi di Kota Sukabumi, Jl Ahmad Yani No 123-125 Lt 1-3 Kecamatan Cikole Kota Sukabumi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dapat dipisahkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif :

- 1) Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
- 2) Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari peneliti langsung dari alat analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti yaitu karyawan Matahari Departemen Store.

2) Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti : media masa, perusahaan penyedia data, bursa efek, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada *statistic*, *software*, dan sebagainya. Dalam hal ini data diperoleh dari penyedia data yaitu Matahari Departemen Store dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono ,2017:104). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu “Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja karyawan Matahari Departemen Store”, maka penulis mengelompokkan variabel-variabel dalam judul tersebut dalam 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable):

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel Independen adalah: “Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Variabel Independen adalah variabel kepuasan kerja.

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel Dependen adalah: “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas” Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Matahari
departmen store

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kepuasan kerja (X)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki - Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan - Karyawan Cermat Dalam Bekerja 	Ordinal
	Gaji/upah	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian gaji dengan pekerjaan - Pegawai Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan - Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati. 	Ordinal
	Supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai di beri bantuan teknis dalam bekerja - Pegawai mendapat Dukungan moril dari atasan - Pegawai mendapat pujian dari atasan 	Ordinal
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan. - Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis - Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan - Pegawai memeriksa kembali hasil kerja - Pegawai dapat bekerja dengan memahami SOP - 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. - Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 	Ordinal

		- Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.	
	Ketepatan Waktu	- Karyawan memaksimalkan waktu kerja - Karyawan menyelesaikan pekerjaan Setuju dengan waktu yang ditetapkan - Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal
	Efektivitas	- Pegawai memaksimalkan waktu kerja - Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan - Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal
	Kemandirian	- Pegawai mampu menemukan solusi pekerjaan - Pegawai mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan - Pegawai mengerahkan semua kemampuan dengan benar	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. (Margono, 2014). Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Matahari departement store Sukabumi yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 50 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah *Non- Propability sampling* atau sampling jenuh atau sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara :

3.6.1 Data Primer

Wawancara (*inteview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.

Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistic yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Departement Matahari Store.

Kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Departement Matahari Store.

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju/Selalu	SS/SL	5
Setuju/Sering	S/SR	4
Kurang Setuju/Jarang	KS/J	3
Tidak Setuju/Pernah	TS/P	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	STS/TP	1

(Sumber : Sugiyono, 2018)

3.6.2 Data Sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, meneliti berbagai litelature seperti buku-buku serta data-data yang dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk menguji validitas

pada tiap-tiap *item*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka *item* tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka *item* tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2018)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

$\sum x_i$ = Jumlah Skor Item

$\sum y_i$ = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

n = Jumlah Responden

a) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Berikut hasil uji validitas dari variabel x (Kepuasan Kerja) :

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 18 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.494	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
2	0.544	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
3	0.782	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
4	0.543	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
5	0.821	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
6	0.600	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
7	0.707	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
8	0.446	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
9	0.568	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
10	0.625	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
11	0.657	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
12	0.658	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebar kuisioner ke 20 responden, diketahui bahwa dari 12 item pernyataan untuk Kepuasan Kerja semua instrumen nya dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

b) Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji validitas dari variabel y (Kinerja Karyawan) :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 =18 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.582	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
2	0.675	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
3	0.498	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
4	0.640	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
5	0.607	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
6	0.459	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
7	0.292	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
8	0.559	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
9	0.519	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
10	0.613	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
11	0.717	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
12	0.652	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
13	0.684	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
14	0.676	0.4438	r hitung > r tabel	Valid
15	0.460	0.4438	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Di Olah SPSS 23

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menyebarkan kuisioner ke 20 responden, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk Kinerja Karyawan semua instrumen nya dikatakan valid, karena r hitung > r tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha Cronbach* (Sugiyono, 2018).

Rumus koefisien reliabilitas alpha cronbach adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien a cronbach adalah sebagai berikut :

No	Nilai α	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

Tabel 3.5

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
	0,828	,844

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik juga akan menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian tidak bias atau memenuhi kriteria Best Linear Unbias Estimator (BLUE). Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan beberapa pengukuran sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusi normal atau mendekati normal Ghozali (2018). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan One Sample Solgomorov Sminov Test. Dasar pengembalian keputusan adalah jika 2-tailed $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghozali (2018). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas Ghozali (2018).

3.8.2 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Dalam penenilitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan

terjadi terhadap kinerja karyawan jika terjadi perubahan Kepuasan kerja. Peneliti menggunakan model regresi linier sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Efektivitas Kerja

X = Komunikasi Vertikal

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.8.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh Kepuasan kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.6
pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Lemah
0,20- 0,399	Lemah
0,40- 0,599	Sedang
0,60- 0, 799	Kuat
0,80- 0, 1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) maka nilai koefisien determinasi (R^2) nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Matahari Departemen Store Sukabumi

PT. Matahari Departemen Store dimulai sejak tahun 1958 dimana bapak Hari Dermawan mendirikan suatu perusahaan dagang yang mempromosikan toko seluas 159 meter persegi di pasar Baru Jakarta Pusat yang menjual pakaian dari usaha konveksi garment di lantai dua bangunan toko tersebut. Toko serba ada Matahari yang pertama dibuka pada tahun 1972 dengan luas sekitar 1500 meter persegi yang juga terletak di bilangan Pasar Baru. Dari konsentrasi penjualan pakaian-pakaian Impor dan Eropa, PT. Matahari putra prima mengalihkan pada pakaian-pakaian buatan lokal sejak adanya pengenaan tarif impor di tahun 1975. Sejak pada saat itu juga segmen pasar diarahkan pada segmentasi berpenghasilan menengah.

Pada tahun 1984, 12 tahun setelah pembukaan toko yang pertama PT. Matahari Putra Prima tampil sebagai salah satu perusahaan jaringan “toko Serba ada” dengan jumlah keseluruhan 11 toko terbesar di 3 kota utama Jakarta, Bogor dan Bandung, hanya berselang waktu 8 tahun sesudah tahun 1984 telah berhasil dibuka tambahan 22 toko baru pertanggal 30 Juni 1992, PT. Matahari Putra Prima membuka 33 buah toko tersebar di 16 kota di seluruh Indonesia.

Perseroan yang berkedudukan di Jakarta ini didirikan oleh bapak Hari Darmawan pada tanggal 11 Maret 1986 berdasarkan akta No. 30 yang dibuat dihadapan notaris dan telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia. Berdasarkan surat keputusan No. C2.5238.HT.01-01.TH.86. tanggal 26 Juli 1986 didaftarkan di kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dibawah No. 1745/1986 tanggal 27 Agustus tahun 1986 dan diumumkan pada berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 10 September 1991 tambahan No 2954, pada saat didirikan pemegang saham perseroan terdiri dari Hary Darmawan dengan jumlah nominal saham sebesar Rp. 190.000.000 dan Susah Darmawan dengan nominal jumlah saham Rp. 10.000.000.

Untuk priode akhir tahun 1988 sampai dengan 30 Juni 1992 perkembangan usaha perseroan memperlihatkan trend yang membaik bila ditinjau dari pertumbuhan jumlah toko yang diusahakan secara aktual dengan memperlihatkan efek penggabungan usaha perseroan dengan PT. Matahari Setia Darma dan PT. Matahari Agung Perdana pada bulan Mei 1991 yang diperhitungkan surat per 31 Desember 1988 jumlah toko yang diusahakan perseroan adalah 9 bulan yang kemudian menjadi 12 toko akhir 1989 dan 15 toko pada akhir tahun 1990. Per 31 Desember 1991 setelah pengalihan 13 toko dari PT. Matahari Putra Perkasa ke perseroan yang dilakukan pada bulan Mei 1991 jumlah toko pada pertengahan pertama 1992 jumlah toko meningkat menjadi 33 buah per 30 Juni 1992.

Matahari telah memenuhi kebutuhan pelanggan selama lebih dari 53 tahun dan sekarang memiliki 104 toko di seluruh Indonesia. Misi kami adalah untuk selalu menyediakan produk-produk fashion berkualitas tinggi dengan harga yang

terjangkau. Di Matahari, kami selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan kami dan pilihan terbaik dari barang modis dalam suasana toko yang sangat menarik.

Matahari grup terdiri dari perusahaan-perusahaan yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh bapak Hari Darmawan beserta keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung. Toko matahari pertama kali berada di Ujung Pandang adalah Matahari Maksar Mall yang dibuka pada tanggal 29 September 1994 yang merupakan toko yang ke 87 pada tanggal 27 Februari 1996 Matahari Plasa Maricaya pun dibuka namun akhirnya ditutup. Setelah itu dibuka Matahari Mall Panakukang, Matahari Mall GTC dan terbaru adalah Matahari New Generation Mall Ratu Indah pada tanggal 19 Desember tahun 2008. Pada perkembangannya akhir tahun 2009. PT. Matahari Departemen Store dimiliki oleh pihak PT. CVC (Capital Ventura Company). PT. Matahari Departemen Store (perseroan) yang merupakan salah satu departemen store terkemuka di Indonesia didirikan dengan nama PT. Stephens Utama Internasional Leasing Corporation pada tahun 1982, perseroan menciptakan saham perdananya dibursa efek pada tahun 1989 dan namanya diubah menjadi PT. Public Utama Tbk, perseroan juga telah melakukan Rights Issue pada tahun 2001 dan 2009.

Pada November 2009 nama perseroan berganti menjadi PT. Matahari Departemen Store Tbk (MDS) sesuai dengan SK Menteri Hukum dan HAM No. AHU-57063.AH.01.02 tahun 2009 tertanggal 23 November 2009. Dengan demikian devisi Matahari Departemen Store yang sebelumnya bernaung di bawah PT. Matahari

Putra Prima Tbk, berubah menjadi perusahaan Departemen Store moderen tersendiri dan mandiri. Tujuan strategi ini untuk meningkatkan fokus pada pengembangan usaha Departemen Store dan juga agar lebih memanfaatkan kesempatan pasar yang terus berkembang sekaligus agar perseroan menjadi lebih mandiri dan transparan serta memungkinkan akses ke pasar modal dengan strategi tersebut perseroan juga telah memenuhi harapan untuk dapat memberikan informasi yang lebih luas dan jelas mengenai kinerja perseroan kepada pemegang saham sekaligus untuk memudahkan para penanam modal yang ingin ikut serta dalam mengembangkan dan pertumbuhan perseroan dikemudian hari. Harapan ini terwujud pada April 2010, ketika CVC Capital Partnes Asia Pacitic III Parallel Fund-A, LP (bersama-sama disebut sebagai CVC Asia Fund III) menjadi pemegang saham pengendali dalam PT. Matahari Departemen Store Tbk. PT. Matahari Departemen Store Tbk, selama beberapa dasawarsa terakhir telah meningkatkan merek ikonik Matahari dan juga merek private label lain, melalui penjualan pakaian dan produk lain yang fashionable dan terjangkau harganya. Sekarang perseroan mempunyai 95 gerai Departemen Store Tbk di seluruh Indonesia dan merupakan jaringan Departemen Store terkemuka di Indonesia.

Dengan pendekatan yang memfokuskan kepada peningkatkan kinerja terbaik dan pengembangan nilai brand equity yang sangat tinggi di mata konsumen perseroan terus melakukan pengembangan usaha hingga pada tahun 2010 berhasil

mencatat laba bersih yang tertinggi sepanjang sejarah yaitu sejumlah Rp 625 Miliar. PT. Matahari Putra Prima Tbk. adalah sebuah perusahaan ritel di Indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Hypermart. Perkuartal pertama tahun 2008, Matahari Putra Prima sudah mempunyai 79 departmen store, 38 hypermarket, 31 supermarket, 46 outlet farmasi, dan lebih dari 88 hiburan keluarga di lebih dari 50 kota di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi PT Matahari Departemen Store Sukabumi

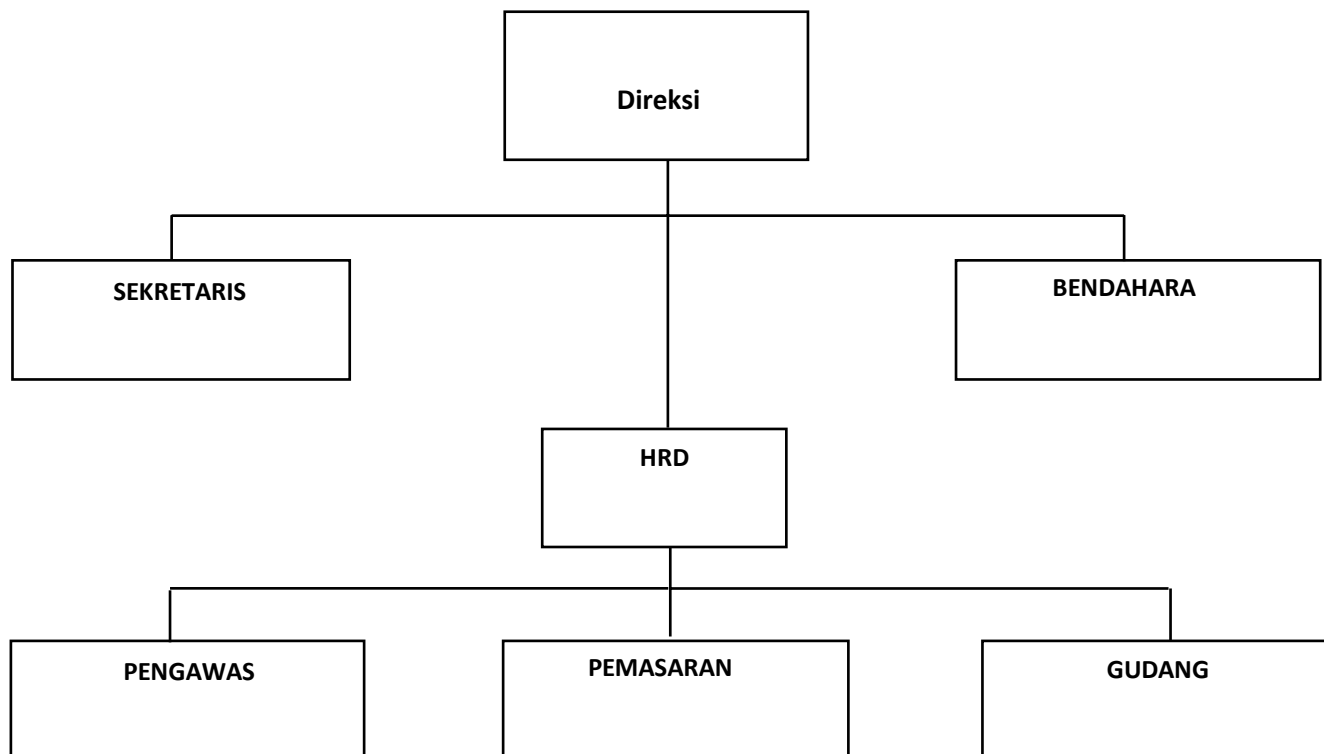
Visi:

Menjadi Departemen Store terbaik yang berpusat pada customer dalam memberikan solusi kepada customer.

Misi:

Memberikan solusi terbaik kepada customer dan memberikan pengalaman yang luar biasa dalam mendapatkan loyalitas customer

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Uraian Tugas

Berikut uraian pekerjaan dari masing-masing jabatan pada PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE Sukabumi :

1. Direksi
Pemilik sekaligus dan penanggung jawab tertinggi terhadap jalannya system pada perusahaan;
2. Sekretaris
Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi dan sekretariat organisasi;
3. Bendahara
Mengkoordinasikan seluruh aktivitas pengelolaan keuangan dan kekayaan organisasi lalu mempertanggung jawabkan kepada direksi;
4. HRD
Mengatur serta mengembangkan sumber daya atau kemampuan karyawan;
5. Pengawas
Bertanggung jawab melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan kegiatan dan pengelolaan koperasi;
6. Pemasaran
Mengatur proses promosi sesuai dengan strategi pemasaran yang sudah ditetapkan;
7. Gudang
Bertanggung jawab dalam ketersediaan stok barang yang tersedia.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh Karyawan PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE Sukabumi, untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 Karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

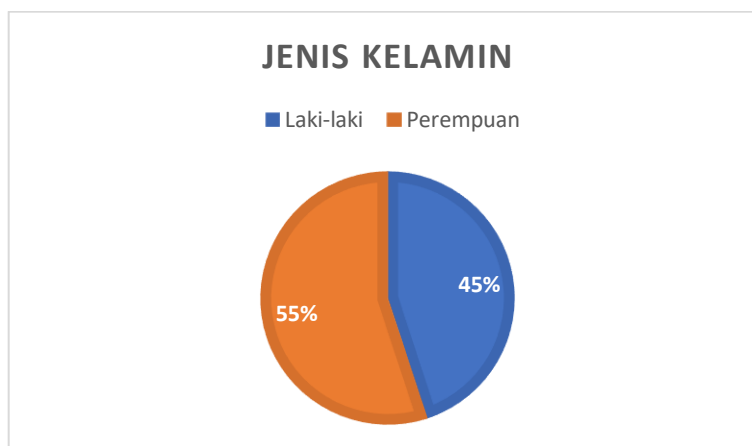
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (%)
Laki-laki	18	45
Perempuan	32	55
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 Karyawan dari 40 Karyawan yang ada dengan persentase 55%. Dan Karyawan laki-laki dengan jumlah sebanyak 18 Karyawan dari 40 Karyawan dengan persentase 45%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

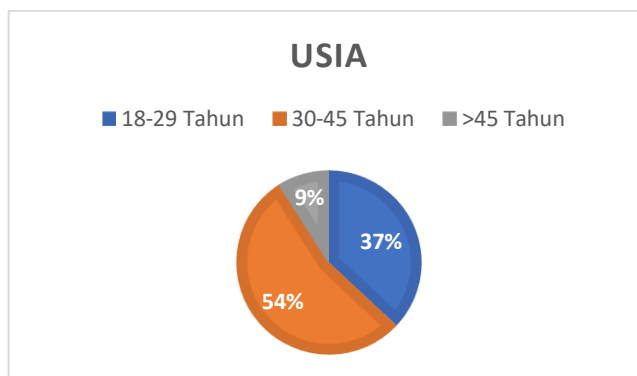
Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	7	9
2	30-45 Tahun	37	85

3	>45 Tahun	6	6
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah Karyawan yang berusia 30-45 tahun mencapai 54%, kemudian diikuti kelompok usia 18-29 tahun sebesar 37%, dan usia di atas >45 tahun sebesar 9%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

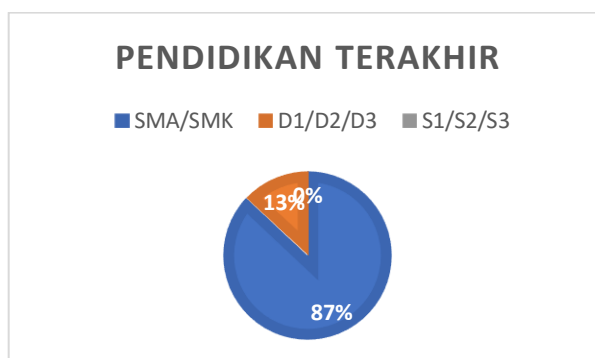
Karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMA/SMK	45	90
D1/D2/D3	5	10
S1/S2/S3	0	0
Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 35 Karyawan dari 40 responden dengan

persentase 90%, lalu Karyawan berpendidikan D1/D2/D3 dengan jumlah frekuensi sebanyak 5 Karyawan dengan persentase 10%, dan responden yang berpendidikan S1/S2/S3 yaitu sebanyak 0 Karyawan dengan persentase 0%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

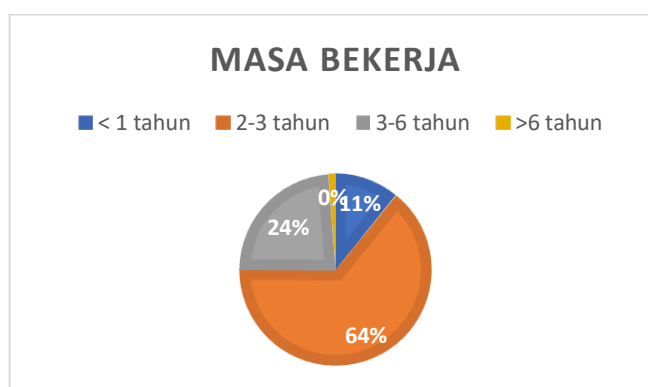
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan melalui tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	4	11
2-3 tahun	36	65
3-6 tahun	10	24
>6 Tahun	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022



Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di PT Matahari Departemen Store Sukabumi berkisar 2-3 tahun yaitu sebanyak 36 Karyawan dari 50 responden dengan persentase 65% kemudian jumlah responden dikategori 3-6 tahun tahun sebanyak 10 Karyawan dengan persentase 24%. Lalu <1 tahun dengan jumlah Karyawan 4 dengan persentase 11% dan Karyawan dengan masa kerja > 6 tahun sebanyak 0 Karyawan dengan persentase 0%.

4.3 Analisis Deskriptif

Selanjutnya akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi, dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS 23.

4.3.1 Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi

Kepuasan Kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenteram. Kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan Karyawan tercapai dan terpenuhi akan menjadi poin lebih untuk sebuah perusahaan/instansi.

Untuk mengetahui sejauh mana Kepuasan Kerja yang diterapkan oleh PT Matahari Departemen Store Sukabumi, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.9

Pendapat Mengenai “Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	16
Setuju	4	36	72
Kurang Setuju	3	6	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dengan jawaban setuju sebesar 72% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 16% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.10

Pendapat Mengenai “Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	6
Setuju	4	47	94
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 94% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.11

Pendapat Mengenai “Karyawan Cermat Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
------------	------	------------------	----------------

Sangat Setuju	5	3	6
Setuju	4	30	60
Kurang Setuju	3	14	28
Tidak Setuju	2	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Karyawan Cermat Dalam Bekerja dengan jawaban setuju sebesar 60% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% dengan jawaban kurang setuju sebesar 28% dengan jawaban tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cermat dalam bekerja.

2. Gaji/Upah

Tabel 4.12

Pendapat Mengenai “Insentif yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	14
Setuju	4	37	74
Kurang Setuju	3	6	12
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Insentif yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan, dengan jawaban setuju sebesar 74% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan insentif sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Tabel 4.13

Pendapat Mengenai “Karyawan Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	6
Setuju	4	38	76
Kurang Setuju	3	6	12
Tidak Setuju	2	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 6% dengan jawaban kurang setuju sebesar 12% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan.

Tabel 4.14
Pendapat Mengenai “Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	8
Setuju	4	32	64
Kurang Setuju	3	11	22
Tidak Setuju	2	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati, dengan jawaban setuju sebesar 64% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 8% dengan jawaban kurang setuju sebesar 22% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati.

3. Supervisi

Tabel 4.15
“Karyawan di beri bantuan teknis dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	30	60
Kurang Setuju	3	17	34
Tidak Setuju	2	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai Karyawan di beri bantuan teknis dalam bekerja, dengan jawaban setuju sebesar 60% dengan jawaban kurang setuju sebesar 34% dan tidak setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas di beri bantuan teknis dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.16
Pendapat Mengenai “Karyawan mendapat Dukungan moril dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	24
Setuju	4	38	76
Kurang Setuju	3	0	0
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mendapat Dukungan moril dari atasan, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mendapat dukungan moril dari atasan.

Tabel 4.17
Pendapat Mengenai “Karyawan mendapat pujian dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	14
Setuju	4	40	80
Kurang Setuju	3	3	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mendapat pujian dari atasan, dengan jawaban setuju sebesar 80% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 14% dengan jawaban kurang setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mendapat pujian dari atasan.

4. Rekan Kerja

Tabel 4.17
Pendapat Mengenai “Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	18
Setuju	4	38	76
Kurang Setuju	3	3	6
Tidak Setuju	2	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan, dengan jawaban setuju sebesar 76% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 18% dengan jawaban kurang setuju sebesar 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja di perusahaan tidak di dasarkan atas senioritas dan jabatan.

Tabel 4.18
Pendapat Mengenai “Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	20
Setuju	4	20	40
Kurang Setuju	3	12	24

Tidak Setuju	2	8	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis, dengan jawaban setuju sebesar 40% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 20% dengan jawaban kurang setuju sebesar 24% dan tidak setuju sebesar 16%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan setuju perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis.

Tabel 4.19

“Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	34	68
Kurang Setuju	3	10	20
Tidak Setuju	2	6	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja, dengan jawaban setuju sebesar 68% dengan jawaban kurang setuju sebesar 20% dan tidak setuju sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan berlangsung baik sesama rekan kerja.

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden kepuasan kerja} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{2326}{50} = 46.52\% \end{aligned}$$

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.20

Sebaran Nilai Interval Kepuasan Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	46.52%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi **cukup baik**.

Tabel 4.21
 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pada PT
 Matahari Departemen Store Sukabumi

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Pekerjaan Itu Sendiri			
1	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	202	196
2	Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan	203	
3	Karyawan Cermat Dalam Bekerja	183	
Gaji/Upah			
4	Insentif yang di berikan sudah sesuai dengan pekerjaan	201	193
5	Karyawan Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan	191	
6	Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati.	187	
Supervisi			
7	Karyawan di beri bantuan tekhnis dalam bekerja	177	198
8	Karyawan mendapat Dukungan moril dari atasan	212	
9	Karyawan mendapat pujian dari atasan	204	
Rekan Kerja			
10	Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan.	206	189
11	Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis	182	
12	Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja	178	
Rata-rata			194

Sumber Data Primer, diolah 2022

Dari seluruh indikator kepuasan kerja dengan 12 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator Supervisi dengan skor rata-rata 198. Artinya bahwa pada Supervisi PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE Sukabumi sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator rekan kerja dengan skor rata-rata 189. Artinya hubungan antar karyawan berlangsung belum cukup baik, hal tersebut perlu di perhatikan kembali dan perusahaan pun harus turun langsung dalam mengatasi masalah ini agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dengan indikator-indikator dari kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Berikut di bawah ini adalah hasil penelitian dari responden Karyawan melalui kuesioner mengenai Kinerja Karyawan Karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi .

1. Kualitas

Tabel 4.22
Pendapat Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	5	10
Sering	4	24	48
Jarang	3	14	28
Pernah	2	6	12
Tidak Pernah	1	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 10% dengan jawaban jarang sebesar 28% jawaban pernah sebesar 12% lalu jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan secara baik dan sportif. Namun masih ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara baik dan sportif.

Tabel 4.23
Pendapat Mengenai “Karyawan Memeriksa Kembali Hasil Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	1	2
Sering	4	24	48
Jarang	3	21	42
Pernah	2	3	6
Tidak Pernah	1	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memeriksa kembali hasil kerja, dengan jawaban sering sebesar 48% dan dengan jawaban selalu sebesar 2% dengan jawaban jarang sebesar 42% dengan jawaban pernah sebesar 6% dan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering dan selalu memeriksa kembali hasil kerjanya. Walaupun ada beberapa yang jarang memeriksa kembali hasil kerjanya.

Tabel 4.24
Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Bekerja Dengan Memahami SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	7	14

Sering	4	37	74
Jarang	3	5	10
Pernah	2	1	2
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP, dengan jawaban sering sebesar 74% dan dengan jawaban selalu sebesar 14% dengan jawaban jarang sebesar 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP yang berlaku di perusahaan.

2. Kuantitas

Tabel 4.25

Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	14	28
Sering	4	32	64
Jarang	3	4	8
Pernah	2	0	0
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 64% dan dengan jawaban selalu sebesar 28% dengan jawaban jarang sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan sesuai target dan sudah terealisasikan cukup baik.

Tabel 4.26

Pendapat Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	16	32
Sering	4	30	60
Jarang	3	3	6
Pernah	2	1	2
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan jawaban sering sebesar 60% dan dengan jawaban selalu sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 6% dan dengan jawaban pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Walaupun ada beberapa karyawan yang jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.27
Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	15	30
Sering	4	31	62
Jarang	3	4	8
Pernah	2	0	0
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 62% dengan jawaban selalu sebesar 30% dan dengan jawaban jarang sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan atau bisa dibilang mampu memenuhi tanggung jawabnya. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang jarang memenuhi tanggung jawabnya.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.28
“Karyawan Memaksimalkan Waktu Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	3	15	6
Sering	4	27	108	54
Jarang	3	11	33	22
Pernah	2	8	16	16
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	173	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memaksimalkan waktu kerja, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 6% dengan jawaban jarang sebesar 22% dengan jawaban pernah sebesar 16% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 173.

tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih efisien waktu dan melakukannya dengan baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih belum dapat memaksimalkan waktu kerjanya.

Tabel 4.29
“Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Setuju Dengan Waktu Yang Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	16	64	32
Jarang	3	20	60	40
Pernah	2	11	22	22
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	157	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan menyelesaikan pekerjaan Setuju dengan waktu yang ditetapkan, dengan jawaban selalu sebesar 4% dan dengan jawaban sering sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 40% dengan pernah sebesar 22% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 157.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan jarang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.30
“Karyawan Tidak Menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	2	10	4
Sering	4	27	108	54
Jarang	3	16	48	32
Pernah	2	4	8	8
Tidak Pernah	1	1	1	2
Jumlah		50	175	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 32% dan jawaban pernah sebesar 8% dan tidak pernah sebesar 2%. Dengan skor total sebesar 175.

Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sering dan selalu mengerjakan pekerjaan dan tugasnya tepat waktu dan tidak menunda-nunda nya. Walaupun ada beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.

4. Efektivitas

Tabel 4.31

Pendapat Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	3	6
Sering	4	27	54
Jarang	3	11	22
Pernah	2	8	16
Tidak Pernah	1	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 6% dengan jawaban jarang sebesar 22% dengan jawaban pernah sebesar 16% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan Setuju dengan tujuan. Walaupun ada beberapa karyawan yang tidak pernah mampu menyelesaikan pekerjaan Setuju tujuan.

Tabel 4.32

“Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	2	4
Sering	4	16	32
Jarang	3	20	40
Pernah	2	11	22
Tidak Pernah	1	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, dengan jawaban selalu sebesar 4% dan dengan jawaban sering sebesar 32% dengan jawaban jarang sebesar 40% dengan pernah sebesar 22% dan dengan jawaban tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan Setuju dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.33

Pendapat Mengenai “Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	2	4
Sering	4	27	54
Jarang	3	16	32
Pernah	2	4	8
Tidak Pernah	1	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan, dengan jawaban sering sebesar 54% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 32% dan jawaban pernah sebesar 8% dan tidak pernah sebesar 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu memanfaatkan sarana prasarana yang ada di dalam perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 4.34

Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	12	24
Sering	4	33	66
Jarang	3	4	8
Pernah	2	1	2
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 24% dengan jawaban jarang sebesar 8% dan dengan jawaban pernah sebesar 2% . Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menemukan solusi didalam pekerjaan.

Tabel 4.35

Pendapat Mengenai “Karyawan Mampu Melakukan Tugasnya Hanya Dengan Sedikit Bantuan Sesama Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	13	26
Sering	4	33	66
Jarang	3	0	0
Pernah	2	4	8
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja, dengan jawaban sering sebesar 66% dan dengan jawaban selalu sebesar 26% dengan jawaban pernah sebesar 8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan dan menyelesaikan tugasnya masing-masing hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja.

Tabel 4.36

Pendapat Mengenai “Karyawan Mengerahkan Semua Kemampuan Dengan Benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Persentase (%)
Selalu	5	2	4

Sering	4	22	44
Jarang	3	20	40
Pernah	2	6	12
Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar, dengan jawaban sering sebesar 44% dan dengan jawaban selalu sebesar 4% dengan jawaban jarang sebesar 40% dan pernah sebesar 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai mengerahkan semua kemampuannya untuk pekerjaan dengan benar.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Sukabumi maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata rata skor jawaban dari pernyataan kepuasan kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{tanggapan total responden kinerja karyawan} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{2768}{50} = 57.5\% \end{aligned}$$

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 4.37
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	55.36%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Data Kuisisioner Diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store **cukup baik**.

Tabel 4.38
Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi

No Soal	Indikator	Total Skor	Rata-rata total skor
Kualitas			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	176	182
2	Karyawan memeriksa kembali hasil kerja	171	
3	Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP	200	
Kuantitas			
4	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang	210	

	diharapkan perusahaan		210
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	211	
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	211	
Ketepatan Waktu			
7	Karyawan memaksimalkan waktu kerja	171	167
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan Setuju dengan waktu yang ditetapkan	156	
9	Karyawan tidak menunda – nunda pekerjaan	176	
Efektivitas			
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan	173	168
11	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	157	
12	Karyawan memanfaatkan sarana prasarana yang telah disediakan perusahaan	175	
Kemandirian			
13	Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan	206	195
14	Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan	205	
15	Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar	175	
Rata-rata			189

Sumber PT MDS Sukabumi 2021

Dari seluruh indikator kinerja karyawan dengan 12 butir pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi pada indikator kuantitas dengan skor rata-rata 210. Artinya bahwa pada kuantitas PT Matahari Departemen Store Sukabumi sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Adapun nilai dominan terkecil pada indikator **Ketepatan waktu** dengan skor rata-rata 167. Artinya masih banyak karyawan yang tidak dapat memaksimalkan waktu kerjanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$. Maka penulis mengolah data dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan uji hipotesis t dengan menggunakan analisis statistik komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows. Sebelum melakukan analisis data, sebaiknya terlebih dahulu data harus memenuhi uji normalitas dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh output sebagai berikut :

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $1/2\alpha$. Berikut tabel hasil output Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4.39
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,97594613
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,071
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

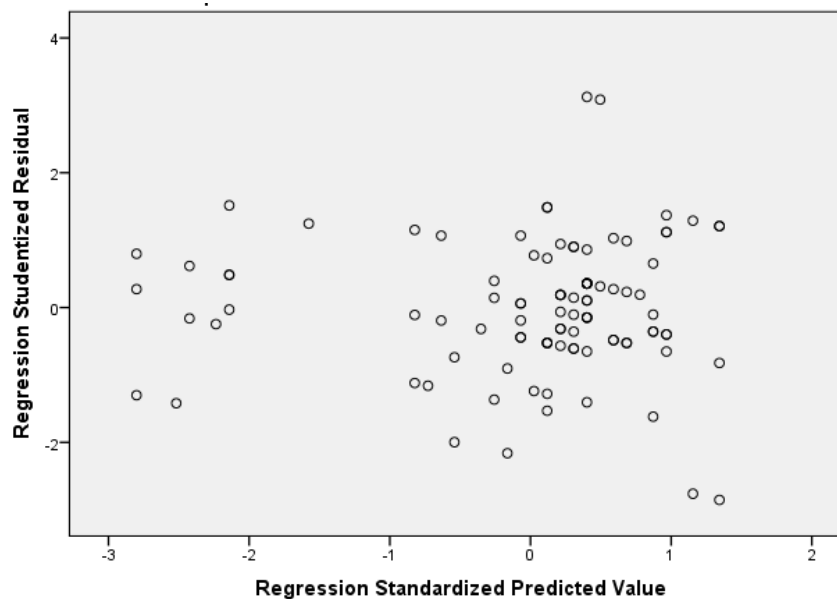
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari output di atas dapat diketahui nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) melebihi 0,05 untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,065 ($0,065 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan Grafik Plot, untuk melihat pola titik-titik pada scatter plots regresi. Metodenya adalah dengan membuat grafik plot atau scatter antara “Standardized Predicted Value (ZPRED)” dengan “Studentized Residual (SRESID)”. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah Residual ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ Sesungguhnya}$). Berikut ini gambar hasil grafik plot untuk penelitian ini :



Sumber : Data Primer Diolah 2022

Gambar 4.4. Grafik Scatterplot

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi

1. Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka perlu dilakukan analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan), maka perlu dilakukan analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.40

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,702	3,493		8,790	,000		
KEPUASAN KERJA	,165	,038	,404	4,374	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Analisis Linier Sederhana

Berdasarkan table 4.38 di atas nilai *constant* (a) adalah 30.702 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.165. maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a+bX$ atau $Y = 30.702 + 0.165X$. nilai signifikansi dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $4.374 > t$ tabel 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara partial masing-masing variable. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coeficients* pada kolom *significance*. jika propabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Namun, jika propabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing – masing variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 4.41 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,702	3,493		8,790	,000
KEPUASAN KERJA	,165	,038	,404	4,374	,000

Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari

0.05. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 4.41

Tabel. 4.42 Coefficients^a

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,404 ^a	,163	,155	3,996

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.404. dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.163, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 16.3%.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data-data dan informasi tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store Sukabumi dengan menggunakan metode wawancara dan kuisioner kepada 50 responden.

Metode Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linier sederhana.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan table 4.39 nilai *constant* (a) adalah 30.702 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.165. maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a+bX$ atau $Y = 30.702 + 0.165X$. nilai signifikansi dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $4.374 > t$ tabel 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil

dari 0.05. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien dterminasi dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.404. dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.163, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 16.3%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Matahari Departemen Store dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis maka di dapat sebagai berikut:
 - a. Uji Regresi Linier Sederhana
Berdasarkan table 4.39 nilai *constant* (a) adalah 30.702 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.165. maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a+bX$ atau $Y = 30.702 + 0.165X$. nilai signifikansi dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung sebesar $4.374 > t$ tabel 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Uji t
Hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.05. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - c. Uji Koefisien Determinasi
Berdasarkan hasil uji koefisien dterminasi dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0.404. dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.163, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 16.3%.

5.2 Saran

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

1. Bagi Pihak Perusahaan
 - a. Variabel Kepuasan Kerja memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator rekan kerja. Saran bagi perusahaan, hal tersebut perlu di perhatikan kembali dan perusahaan pun harus turun langsung dalam mengatasi masalah ini agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan.
 - b. Variabel Kinerja Karyawan memiliki skor terendah ditunjukkan pada indikator Ketepatan Waktu. Saran bagi perusahaan adalah mengevaluasi dan mengkaji ulang kembali terkait dengan waktu kerja yang dihasilkan

oleh karyawan masing-masing nya, karena apabila hal ini terus berlanjut akan mempengaruhi jalannya proses perusahaan.

2. 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.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan respondennya lebih banyak dari penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih valid dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing
- A. Fauzi. 2017. *Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bintoro, dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Chairina, Raden R. L. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Personalia (Terjemahan Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Erisman, Afri, dan Arini, Eti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2000. *Organizations: Behavior, Structure and Process*, Mc Graw-Hill Companies Inc, Boston.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- _____. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi 2*
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sihombing, Sarinah, 2015. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Jakarta: In Media Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukirno, Sadono, et al. 2017. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., et al. 2014. *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*, New York

Jurnal

- Adisty, H. S. (2013). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap kinerja karyawan Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 02 No.1
- Agustin, Tanti, 2019 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT PP Properti TBK. Universitas Sriwijaya
- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang. Emerald Bintaro. Universitas Pasundan. Bandung
- Andri. 2019. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Pesona Permai Kabandungan. *SSN : 2540-816X* (2019)
- Harsuko, Riniwati. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". Malang. UB Press
- Hidayat, Erwin. 2018 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Pakuwon Jati Tbk. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nurchayani, Enny. 2016 HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA Sinarmas land. Universitas Sumatera Utara
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarijati. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment). Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor
- Ramadhan, Afin. 2017. Hubungan kepuasan Kerja dengan stress kerja karyawan pada PT Perkembangan Metropolitan. Universitas pakuan Bogor

LAMPIRAN

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilikinya
3. Berilah tanda (√) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk Karyawan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 - Skala 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Skala 2 : Tidak Setuju (TS)
 - Skala 3 : Kurang Setuju (KS)
 - Skala 4 : Setuju (S)
 - Skala 5: Sangat Setuju (SS)
6. Pernyataan untuk atasan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 - Skala 1 : Tidak Pernah (TP)
 - Skala 2 : Pernah (P)
 - Skala 3 : Jarang (Jr)
 - Skala 4 : Sering (Sr)
 - Skala 5 : Selalu (Sl)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : L/P

Kepuasan Kerja

Indikator	Instrumen pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1. Pekerjaan itu Sendiri	1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 2. Karyawan Bertanggung Jawab dalam pekerjaan 3. Karyawan Cermat Dalam Bekerja					
2. Gaji/Upah	4. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan 5. Pegawai Puas dengan gaji yang di berikan oleh perusahaan 6. Gaji/upah yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang di tempati.					
3. Supervisi	7. Pegawai di beri bantuan tehknis dalam bekerja 8. Pegawai mendapat Dukungan moril dari atasan 9. Pegawai mendapat pujian dari atasan					
4. Rekan Kerja	10. Hubungan dengan rekan kerja perusahaan tidak didasarkan atas senioritas dan jabatan. 11. Perusahaan memperhatikan kondisi fisik dan psikis 12. Komunikasi yang efektif terjalin antar sesama rekan kerja					

Kinerja Karyawan

Indikator	Instrumen pernyataan	Jawaban				
		Sl	Sr	Jr	P	TP
1. Kualitas	1. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan 2. Karyawan memeriksa kembali hasil kerja 3. Karyawan dapat bekerja dengan memahami SOP					
2. Kuantitas	4. Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan. 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 6. Karyawan mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.					
3. Ketepatan Waktu	4. Karyawan memaksimalkan waktu kerja 5. Karyawan menyelesaikan pekerjaan Setuju dengan waktu yang ditetapkan 6. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
7. Efektivitas	7. Karyawan memaksimalkan waktu kerja 8. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 9. Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan					
8. Kemandirian	10. Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan 11. Karyawan mampu melakukan tugasnya hanya dengan sedikit bantuan sesama rekan 12. Karyawan mengerahkan semua kemampuan dengan benar					

=TERIMA KASIH=

KODINGAN KEPUASAN KERJA

Responde n	PERNYATAAN												Tota l
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	47
2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
6	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
12	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	47
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
14	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
15	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
16	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	35
17	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
18	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	42
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	39
21	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	2	4	47
22	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
26	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
31	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	47
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
35	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
36	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	35

37	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
39	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	42
40	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	39
41	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	48
42	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	47
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	53
45	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	47
46	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	2	35
47	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
48	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
49	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	42
50	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	39
TOTAL	20 2	20 3	18 3	20 1	19 1	18 7	17 7	21 2	20 4	20 6	18 2	17 8	232 6

KODINGAN KINERJA KARYAWAN

Respon den	PERNYATAAN															TOT AL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	
1	3	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	4	5	5	3	56
2	3	3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	57
3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	62
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	66
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	58
6	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	53
7	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	59
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	62
10	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
11	5	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	50
12	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	59
16	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	3	45
17	4	4	4	3	5	4	2	2	4	2	2	4	5	5	2	52
18	3	4	4	5	5	4	2	3	4	2	3	4	5	5	3	56
19	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	4	4	3	47
20	3	2	5	5	3	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	46
21	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55
23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
24	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	41
25	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	56
27	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
28	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	56
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55
30	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	41
31	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	56
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	60

34	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	62
35	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	46
36	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	54
37	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	58
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	53
39	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	54
40	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	54
41	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	52
42	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
43	1	1	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	51
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	59
45	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	62
46	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	49
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	73
48	4	3	5	5	5	4	2	2	1	2	2	1	5	5	3	49
49	4	3	4	4	5	5	2	3	4	2	3	4	5	5	3	56
50	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	55
TOTAL	1 7 6	1 7 1	2 0 0	2 1 0	2 1 1	2 1 1	1 7 1	1 5 6	1 7 6	1 7 3	1 7 7	1 5 5	2 0 6	2 0 5	1 7 0	276 8