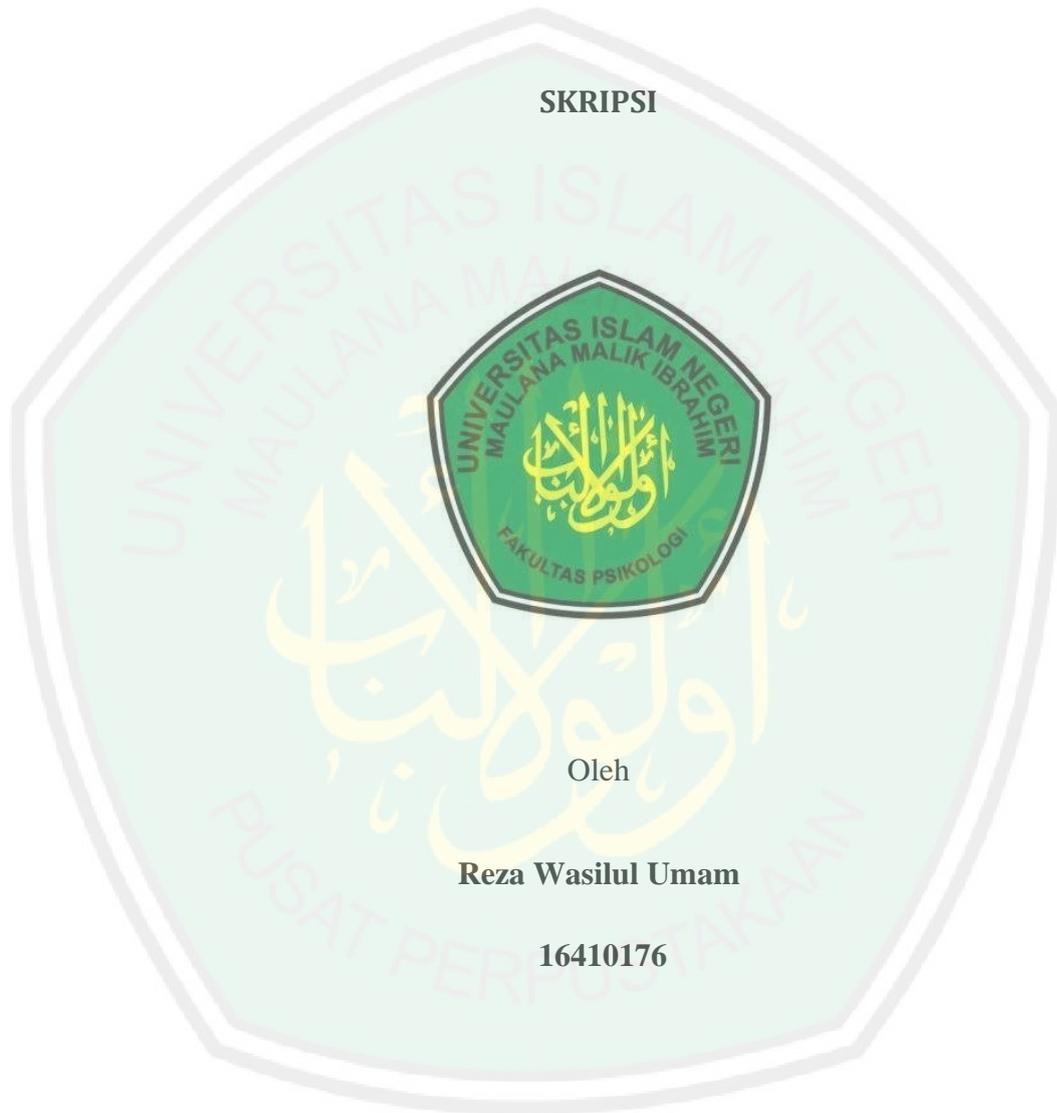


HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON

SIDOARJO

SKRIPSI



Oleh

Reza Wasilul Umam

16410176

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Reza Wasilul Umam

16410176

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh

Reza Wasilul Umam

16410176

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.

NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si

NIP. 19671029 199403 2001

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON SIDOARJO**

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

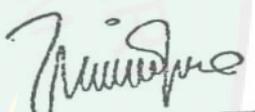
Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 198806012019031009

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama


Drs. H. Yahya, M.A
NIP. 19660518 199103 1004

Ketua Penguji


Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi tanggal 6 Juli 2020

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Wasilul Umam
NIM : 16410053
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian yang saya buat dengan judul “HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON SIDOARJO” adalah hasil karya penelitian sendiri dan bukan orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia menerima sanksi akademis.

Lumajang, 20 April 2020

Yang Menyatakan,



Reza Wasilul Umam

16410176

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya“
(Q.S Al-Baqarah : 286)

SEMANGAT AKU

Yakin Pasti Bisa !

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang memberikan nikmat yang sangat besar sehingga dapat menyelesaikan karya ini. Karya yang berharga ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta, yakni bapak Sudiono dan ibu Dra. Siti Ma'rifah, yang selalu mendukung dan mendoakan saya.
2. Saudaraku Fathoni Arifandi, Haliza Inayah Arrachmi dan Mauladi Abdillah yang selalu memberikan wajah cerah
3. Teman-teman Musyrif/ah Ma'had Sunan Ampel Al-'Aly yang selalu memberikan semangat khususnya teman-teman Miracle 2016
4. Teman-teman Psikologi angkatan 2016 yang sama-sama berjuang dan memberikan dukungan maupun bantuan dalam proses menyelesaikan karya ini kehadiran mereka memberikan dalam proses penyelesaian ini sangat berperan baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Teman seperjuangan yakni Melisa, Maya, Sofia, Vilan, Iha, Haqiki, janur, Fahmi, Zia, Kausar, Habib dan Irfan yang selalu memberi semangat dan motivasi selama masa perkuliahan ini.
6. Seluruh mahasantri al-Farabi 78, Ibn Khaldun 89 dan al-Farabi 19/20 yang selalu memberikan semangat dan guyonan dalam menjalani pengabdian.
7. MI-A-BI yakni Miracle Al Farabi Aa'Danial, Aa'Rizky, Aa'Fahmi, Aa'Zia, Aa' Irfan, Aa' Ulum yang selalu ada dalam setiap keadaan.

Maka dari itu, karya ini di persembahkan untuk mereka, agar menjadi pengingat bahwa mereka berjasa dalam proses penyelesaian karya ini. Hanya ungkapan terimakasih tidak terhingga yang dapat melukiskan rasa syukur atas bantuan yang telah mereka berikan kepada penulis.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, tiada kata paling indah selain puji syukur kuasa dan rahmat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa dinantikan syafa'atnya di hari akhir. Perjalanan penyelesaian skripsi ini mengalami beragam rintangan namun berkat arahan dan bimbingan dari berbagai pihak dan atas kehendak ALLAH SWT segala rintangan dapat terselesaikan.

Tidak lupa beribu terima kasih penulis ucapkan kepada bapak Agus Iqbal Hawabi, M. Psi selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan sabar dalam memberikan arahan, bimbingan dan motivasi yang sangat berharga kepada penulis.

Selanjutnya ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada:

- 1) Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2) Dr.Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- 3) Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, selaku dosen pembimbing pertama yang sabar dan ikhlas dalam membimbing proses penyelesaian penelitian ini.
- 4) Aris Yuana Yusuf, Lc. Selaku dosen pembimbing kedua
- 5) Dr. Zainal Habib, M. Hum, selaku dosen wali yang telah memonitoring dan memberikan arahan akademik maupun agama selama penulis menjadi mahasiswa.
- 6) Bapak/Ibu dosen dan seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- 7) PT. Varia Usaha Sidoarjo yang telah memberikan izin dan bekerja sama dengan baik selama penelitian berlangsung
- 8) Keluarga besar Psikologi '16 yang selalu menemani, canda tawa dan menampung segala keluh kesah
- 9) Keluarga besar Ma'had Sunan Ampel Al-'Aly yang telah mengajarkan arti kehidupan dan rasa berjuang bersama.

Akhir kata, semoga karya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi semua kalangan bidang Pendidikan. Aamiin.

Lumajang, 20 April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Orisinalitas	iv
Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
ملخص	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan	8
D. Manfaat	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kepuasan Kerja.....	10
1. Pengertian	10
2. Perspektif Psikologi	12
3. Aspek-Aspek	13
4. Faktor – Faktor	16
5. Jenis - jenis.....	18
6. Pengukuran	19
B. Kinerja	22
1. Pengertian	22
2. Perspektif Psikologi	24
3. Aspek-aspek.....	24

4. Faktor-faktor	26
5. Jenis-jenis	28
6. Pengukuran	29
C. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja	32
D. Hipotesis penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	36
B. Identitas Variable	37
C. Definisi Oprasional	37
D. Subjek Penelitian	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Wawancara	39
2. Instrumen Penelitian	39
3. Validitas	43
4. Reabilitas	48
F. Pengolahan Data	50
1. Uji Deskriptif.....	50
2. Analisis data	52
a) Uji Normalitas	52
b) Uji Linieritas	53
c) Uji Hipotesis	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian	55
1. Profil Perusahaan	55
2. Visi, Misi dan Budaya Organisasi.....	56
3. Principle Management	58
4. Tempat dan Waktu	59
5. Jumlah subjek penelitian.....	59
6. Jumlah Subjek yang dianalisi.....	59
7. Prosedur dan Administrasi pengambilan data	59

8. Hambatan	60
B. Hasil Penelitian	61
1. Deskripsi Subjek	61
2. Deskripsi data	62
3. Kategorisasi	62
4. Uji Prasyarat Analisis	65
5. Uji Hipotesis	67
C. Pembahasan	69
1. Tingkat Kepuasan Kerja	69
2. Tingkat Kinerja	71
3. Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual	35
Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian	37
Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Kepuasan Kerja	63
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Kinerja	64



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Skala Penelitian	40
Tabel 3.2 Blueprint kepuasan Kerja	42
Tabel 3.3. Blueprint Kinerja	43
Tabel 3.4 Hasil CVR Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.5 Hasil CVR Kinerja	47
Tabel 3.6 Hasil Reabilitas Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 3.7 Hasil Reabilitas Kinerja	49
Tabel 3.8. Kategorisasi	51
Tabel 4.1 Pengelompokan	61
Tabel 4.2 Hasil Deskripsi data	62
Tabel 4.3 Kategorisasi Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.4 Ketegorisasi Kinerja.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis	68

ABSTRAK

Umam, Reza Wasilul. 2020. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus dirasakan oleh karyawan supaya kinerja atau performa dalam melaksanakan beban tugasnya stabil dan tidak menurun. Adanya beberapa bagian dari PT. Varia Usaha Beton ini yang mengalami performa kinerja menurun menjadikan bahan evaluasi. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel dalam populasi, dan jumlah responden sebanyak 65 karyawan. Terdapat dua jenis variabel, yaitu kepuasan kerja dan variabel kinerja dengan menggunakan instrument skala kepuasan kerja dengan skala kinerja. Analisa data yang digunakan adalah analisis korelasi pearson.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan tingkat presentase 77% dan pada kinerja berada pada tingkat sedang dengan tingkat presentase 72%. Secara simultan hasil yang diperoleh dari analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dengan nilai nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya ada hubungan antar variable. Nilai derajat korelasi 0,665 dimana nilai tersebut berada diantara 0,61 sampai dengan 0,80 yang berarti memiliki korelasi kuat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Umam, Reza Wasilul. 2020. Relationship between Job Satisfaction with Employee Performance of PT. Concrete Varia Business in Sidoarjo. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

General description of the company does not separate to talk about employees who are valuable assets for the company, in the hands of the employees the survival of the company is carried. Employee job satisfaction is an important thing which should be felt by employees so that performance or performance in carrying out their workloads is stable and does not decrease. Some parts of PT. This Concrete Varia Business that has decreased performance makes the evaluation material. Based on the description of the problems above, the purpose of this study is to know the "Relationship between Job Satisfaction and Performance".

This research uses a quantitative approach. Sampling uses a sample in the population, and the number of respondents is 65 employees. There are two types of variables, namely job satisfaction and performance variables using the scale of work aging instruments with performance scale. Analysis of the data used is Pearson correlation analysis.

The analysis shows that the level of job satisfaction is in the medium category with a percentage level of 77% and the performance is at a moderate level with a percentage of 72%. Simultaneously the results obtained from the correlation analysis show that there is a strong relationship between job satisfaction with the performance of the employees of PT. Concrete Varia Business Sidoarjo with a significance value of $0.00 < 0.05$ means that there is a relationship between variables. Correlation degree value of 0.665 where the value is between 0.61 to 0.80 which means it has a strong correlation.

Keywords: Job Satisfaction, Performance

ملخص

ريزا واصل الأمم. 2020. العلاقة بين إقتناع العمل و أداء أعمال الموظفين في شركة محدودة فاريا أوساها للخرسان سيدوارجو. البحث. كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: أكوس إقبال هواي الماجستير.

الوصف العام للشركة لا يلتفت من الحديث عن الموظفين الذين هم أصول قيمة للشركة ، في أيدي الموظفين تحمل بقاء الشركة. الأقتناع العمل للموظفين هو شيء مهم يجب أن يشعر به الموظفون حيث يكون وظيفة الأعمال أو الأداء في تنفيذ الشركة مستقرًا ومستمرًا. يوجد في مرورها انخفاض أداء الأعمال حتى جعلت هذه المشكلة موادًا في التقييم. بناءً على وصف المشكلة السابقة ذكرها ، فإن الغرض من هذا البحث هو معرفة "العلاقة بين إقتناع العمل وأداء أعمال الموظفين".

يستخدم هذا البحث بحثًا كميًا. يستخدم أخذ العينات عينة من السكان ، وعدد المستجيبين 65 موظفًا. هناك نوعان من المتغيرات ، تتكون من متغيرتين مستقلتين وهي الإقتناع العمل وأداء أعمال الموظفين. تم توفير المقياس من خلال بناء أداة قياس مبنية من جوانب كلا المتغيرين التي يتم تنفيذها بعد ذلك من قبل أعضاء فريق خبراء CVR. تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة هو تحليل ارتباط بيرسون. يظهر التحليل أن المتغير الأول في الفئة المتوسطة بنسبة 77٪ والمتغير الثاني عند مستوى معتدل بنسبة 72٪. في الوقت نفسه ، تظهر النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل الارتباط أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي مع أداء موظفي PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo مع قيمة أهمية $0.05 > 0.00$ تعني أن هناك علاقة بين المتغيرات. قيمة درجة الارتباط 0.665 حيث تتراوح القيمة بين 0.61 إلى 0.80 مما يعني أن لهما علاقة قوية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman yang terus berkembang dan terus maju seperti ini menjadikan perusahaan harus mampu untuk terus bersaing dan mampu mengembangkan perusahaan dengan cepat dan tepat (Almigo, 2004: 1-11). Sumber daya manusia yang telah menjadi kekayaan perusahaan tak luput juga dari kebutuhan untuk adanya pengembangan. Manajemen dan juga pengembangan sumber daya manusia yang baik akan menjadikan perusahaan mampu bersaing secara ketat mengingat penggerak utama sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang mumpuni pada bidangnya.

Setiap instansi/perusahaan pada umumnya menginginkan semua sumber daya manusia yang ada pada perusahaan ini memiliki nilai kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mampu membawa perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang. Salah satu yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja para karyawan perusahaan (As'ad, 2004: 52).

Gaji atau kompensasi yang merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja menjadi hal yang sering dibahas dalam masalah industri. As'ad (2004) dalam bukunya menuliskan bahwa gaji merupakan aspek yang penting dalam kepuasan kerja, karena kepuasan kerja dapat diukur secara langsung dari gaji yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan (As'ad, 2004: 57).

Contoh adalah banyaknya pegawai yang dilepas oleh perusahaan rokok saat ini adalah dampak dari pajak atau cukai yang semakin melambung tinggi atau bisa dikatakan sangat mahal. Ketika besaran pajak naik, pengeluaran perusahaan akan ikut naik dan tidak sebanding dengan pemasukan terhadap perusahaan, hal ini menyebabkan keuangan perusahaan tidak seimbang atau *balanced*, peristiwa seperti ini akan menjadikan kerugian terhadap perusahaan, agar tidak terjadi kerugian karyawanlah yang menjadi sasaran.

Karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut menjadi korban agar keseimbangan dalam perusahaan terjaga dengan harus memutasi sebagian karyawan. Mengapa demikian? Pemerintah telah mengatur upah karyawan dan harus menggaji semua pekerjanya sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Apabila tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku perusahaan akan terkena denda. Banyaknya jumlah karyawan menjadikan jumlah gaji yang dikeluarkan perusahaan untuk gaji karyawan juga besar. Ketika besaran gaji besar dan pajak juga besar dalam lambat laun perusahaan akan mengalami kebangkrutaan, untuk mengatasi hal tersebut tentulah perusahaan akan memutasi atau PHK sebagian karyawannya untuk menekan besaran gaji yang dikeluarkan.

Apabila para karyawan tidak mau di PHK gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum yang akan diterima, hal yang juga terjadi ketika gaji tidak sesuai dengan apa yang diharapkan adalah berkurangnya kinerja karyawan karena gaji sebagai bayaran atas kinerjanya tidak dapat

memuaskan dirinya. “perusahaan HBSC akan PHK 10.000 karyawannya ketika cukai rokok naik” Kompas.com (8/10/2019).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung ataupun tidak yang dialami oleh diri karyawan pada saat bekerja (Franzoi, Davis, & Young, 1985: 6). Karyawan akan memiliki rasa puas dalam dirinya apabila aspek dalam dirinya dan pekerjaannya saling mendukung satu sama lain, dan sebaliknya, apabila aspek dalam diri dan pekerjaannya ataupun salah satu dari aspek tersebut tidak saling mendukung akan menjadikan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati dan tanpa paksaan, bahkan bisa jadi akan melakukan pekerjaannya seperti hobi yang menyenangkan.

Vennica menyebutkan dalam jurnalnya bahwa karyawan yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin loyal kepada perusahaan (Trianasari, 2005: 78). Tidak hanya itu karyawan akan semakin disiplin dan juga kinerjanya kepada perusahaan akan lebih produktif, begitu sebaliknya, bila karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya akan merasa terbebani, dan sering merasa bosan dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya karyawan tersebut tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan kinerjanya menurun. Jikalau ada sebuah perusahaan memiliki banyak karyawan yang memiliki kinerja rendah dikarenakan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak tidak baik pada kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja sendiri didefinisikan sebagai hasil kegiatan/pekerjaan seseorang atau kelompok berdasarkan fungsinya dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beragam faktor dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Tika, 2008: 62-66). Karena kinerja berdampak langsung pada hasil yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas dari hasil kerja yang akan dicapai adalah poin penting yang harus diselesaikan dengan baik sehingga performa kinerja yang tampak adalah baik.

Salah satu faktor yang dapat berpengaruh juga terhadap kinerja para karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan salah satu sebab yang menambah kepuasan kerja yaitu keadaan atau tempat kerja yang mendukung. Pada lingkungan daerah kerja yang mendukung akan memacu kinerja karyawan untuk selalu aktif dalam melakukan pekerjaannya, maksud dari lingkungan ialah sesuatu dan apapun yang ada di sekitar karyawan baik itu benda mati seperti meja dan kursi ataupun rekan kerja yang memicu kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian tentang sumber - sumber yang berkaitan dengan kinerja individu dalam perusahaan memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dan kepuasan kinerja bagi mereka.

Bagi industri, stabilitas kepuasan kerja dan menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar sehingga kinerja menjadi meningkat. Dengan demikian maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Sebuah berita yang dimuat dalam Kompas.com (5/11/2019) sebuah perusahaan raksasa *Microsoft* yang sedang mengembangkan program *Work-Life Balance* dimana karyawan hanya bekerja 4 hari dalam seminggu dengan gaji tetap. Program ini menghasilkan kelonjakan 40 persen dengan melihat kinerja yang diukur dengan penjualan per karyawan dan menurunnya penggunaan listrik dan kertas. Sementara para karyawan tetap mendapatkan gaji sama perminggunya, hal ini dirasa sangat cocok karena menyoroti kemungkinan manfaatnya dalam mengurangi stress dan mencegah terlalu banyaknya pekerjaan.

PT. Varia Usaha Beton adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia beton yang mempunyai Visi “ Menjadi Perusahaan Beton Pilihan Utama Pelanggan di Pasar Nasional ” dengan slogan Perusahaan “Your concrete Partner” menjadikan perusahaan ini sebagai *partner* dalam hal pembangunan yang berbahan baku beton oleh banyak perusahaan yang ada di Indonesia, lahir dari PT. Semen Gresik (Persero) pada tahun 1989 dan resmi menjadi perusahaan mandiri dan berdiri sendiri pada tahun 1991 hingga sampai sekarang banyak cabang diseluruh Indonesia.

Perusahaan besar ini harus terus bergerak aktif dalam hal industri semen dan beton mengingat saingan diluar sana banyak perusahaan mirip yang menyainginya. Hal ini yang menjadi pemicu karyawan perusahaan harus lebih aktif dalam bidangnya masing-masing untuk membuat perusahaan terus berkembang maju.

Peran karyawan sebagai aset perusahaan sangatlah penting dalam melaksanakan roda perusahaan. Maka dari itu hal yang penting untuk memaksimalkan karyawan dalam bekerja adalah memperhatikan kepuasan kerja serta hal yang menjadi pemicu kepuasan kerja seperti gaji, lingkungan kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang itu bersinggungan langsung dengan aktifitas karyawan di perusahaan agar dapat terpenuhi dan cocok dengan apa yang diinginkan dan dicapai oleh sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja tinggi dengan kinerja yang rendah adalah fenomena yang terjadi yang secara umum kasus ini bersimpangan dengan fenomena pada umumnya. Hal ini ditemukan pada karyawan PT. Varia Usaha Beton, dimana kinerjanya menurun karena disebabkan beberapa hal, dari hasil wawancara pegawai bagian SDM saat awal melakukan penelitian yang ditemui, saat ini ada beberapa bidang yang kinerjanya menurun, seperti bidang penarikan dan bidang pemasaran, kinerjanya menurun karena berbeda gaya dan cara kepemimpinan dan supervisi dari kepala bidang tersebut sehingga butuh waktu untuk adaptasi. Masalah pokok hubungan hubungan tersebut adalah apakah kepuasan kerja mengarah terhadap kinerja lebih baik atau sebaliknya kinerja menimbulkan kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miftahul ‘Ulum Hasanah Al Mu’awwanah pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS Dirumah Sakit Paru Gungus Madiun” yang memperoleh hasil penelitian adanya hubungan anatar kedua variable dengan uji kendal dengan besaran Sig $0,010 < 0,05$. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zonna Febrina pada tahun 2014 dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengna Kinerja Karyawan PT. Kokonako Indonesia Di Tembilahan ” yang setelah dilakukan penelitian dan survey kepada 154 karyawan dan menunjukkan hasil adanya korelasi positif antara kedua variable tersebut dengan nilai koefesien korelasi 0,503.

Penelitian kali ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja serta yang berhubungan dengan *performance* atau kinerja atau bisa juga sebaliknya di PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo. Dimana ketika melihat penelitian sebelumnya banyak diketahui bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja yang berarti kedua variable tersebut saling berhubungan dan dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja maupun kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan muncul sebuah rumusan masalah yakni

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo ?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo ?
3. Apakah Ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kepuasan kerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo
2. Mengetahui kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo
3. Mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

D. Manfaat

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi baru terkait teori dan perkembangannya dalam hal kepuasan kerja dan kinerja karyawan begitu pula dengan hubungan keduanya.

b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan menambah wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan referensi bahkan wawasan bagi pembaca yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat pada menejemen perusahaan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan kerja

1. Pengertian

Davis, t.t. (1996), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan atau emosi yang menyatakan bahwa menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan yang dilakukannya (Davis dan Newstrom, 1996: 105). Kepuasan kerja pada umumnya tergambar kepada sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Mencintai dan menyayangi pekerjaannya merupakan perilaku emosional yang muncul dari kepuasan (Yuniastuti, 2011: 2). Perilaku seperti mencintai dan menyayangi pekerjaannya dapat tercermin dalam moral kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat ketika seorang karyawan menyukai pekerjaannya, melakukan semua tuntutan kerja dengan baik dan tidak bosan dengan pekerjaannya.

Menurut (As' ad, 2004: 114) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Luthans, Vogelgesang, & Lester (2006)“Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal yang dinilai penting dan Luthans sendiri mendefinisikan kepuasan

kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang(Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006: 25-44)“.

As'ad (2004) menuliskan pengertian kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As' ad, 2004: 111), artinya pekerjaan yang individu lakukan adalah untuk kepuasan dirinya. Ketika individu merasa puas dalam pekerjaannya maka pekerjaannya sebegitu baik telah dilakukannya.

Pengertian kepuasan kerja menurut T. Handoko, (2001) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka” (Handoko,2001: 126). Prabu (2001) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya” (Prabu, t.t. 2001: 132).

Definisi yang sudah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwasanya Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

2. Perspektif Psikologi

Dalam rumpun Psikologi Industri dan Organisasi kepuasan kerja menjadi ulasan yang sangat menarik karena bersinggungan langsung dengan sumber daya manusia yang menjadi subjeknya. Luthans yang menjadi ilmuwan dalam bidang Industri mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Luthans, Vogelgesang, & Lester, 2006: 25-44)“.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh kedalam segala sisi keberlangsungan hidup dalam sebuah tatanan kehidupan organisasi sebuah perusahaan. Adanya kepuasan kerja yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti Gaji, rekan kerja dan lain-lain serta faktor-faktor seperti lingkungan kerja menjadikan para karyawan yang merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya akan semakin loyal kepada perusahaan (Trianasari, 2005: 88).

As'ad (2004) menambahkan definisi kepuasan kerja sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (As' ad, 2004: 111). Kebutuhan karyawan yang berbeda menuntut perusahaan harus berusaha dengan maksimal agar kepuasan kerja dapat menjangkau seluruh tingkat karyawan perusahaan.

3. Aspek – aspek kepuasan kerja

Luthans (2006) memiliki pendapat tentang aspek-aspek dalam kepuasan kerja karyawan. Dalam teorinya ada 5 aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja, yaitu;

a) Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan serta karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b) Kepuasan akan pendapatan/gaji

Pendapatan/gaji merupakan sejumlah upah yang berhak didapatkan oleh karyawan dimana hal ini dianggap sebagai suatu sesuatu yang pantas didapatkan karyawan akan hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

c) Kepuasan akan promosi

Promosi merupakan suatu proses perubahan dalam pekerjaan dari satu jabatan menuju jabatan pada hirarki wewenang dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari wewenang serta tanggung jawab dari sebelumnya.

d) Kepuasan dengan pengawasan atasan

Pengawasan merupakan suatu proses mengetahui atau menilai suatu kinerja yang sebenarnya tentang kesesuaian ataupun tidak dengan ketentuan yang berlaku. Maka, dalam proses pengawasan terjalin hubungan antara setiap karyawan dengan atasan.

Seorang atasan yang baik biasanya akan mengawasi dan menilai karyawan yang menjadi bawahannya dan apabila ada seorang karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapat hadiah. Hal seperti ini juga memicu karyawan untuk mendapatkan kepuasan atas penilaian atasan dimana atasan menilai karyawan atau bawahannya secara subjektif.

e) Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang bersifat kerja sama. Keakraban dan komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam bekerja (Luthans, 2006: 25-44).

Aspek-aspek lain menurut ahli yang mempengaruhi kepuasan kerja disampaikan oleh Gilmer, Crissy, Glaser, & Gregg, 1966 (dalam As'ad, 2004) antara lain:

a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja sangat penting sebagai pengalaman karyawan dalam bekerja.

b) Keamanan kerja

Aspek ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman dapat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menjadi salah satu aspek kepuasan kerja, akan tetapi jarang karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek ini merupakan salah satu hal yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e) Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*. Pengawas yang selalu memotivasi serta membangun dapat membuat karyawan senang dan betah.

f) Aspek intrinsik dari pekerjaan

Atribut dan segala hal yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu terhadap karyawan. Sukar dan mudahnya pekerjaan menjadi kebanggaan akan tugas yang selesai dan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

g) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai salah satu hal yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja

j) Fasilitas

Fasilitas yang disediakan bagi karyawan seperti mobil, asuransi, dana pensiun, cuti, atau perumahan merupakan contoh bagaiian apabila dapat dipenuhi akan menumbuhkan rasa puas.

4. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

- a) Psikologis, kondisi kejiwaan seorang karyawan yang berkaitan dengan aspek ini berisikan ketenangan saat bekerja, keinginan, perilaku, juga kecakapan.

- b) Sosial, faktor yang berkaitan dengan relasi dan interaksi sosial yang dilakukan oleh karyawan entah kesesama, bawahan, atau atasan.
- c) Raga, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu, keadaan ruangan, suhu ruangan, dan sebagainya
- d) Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, meliputi, sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, promosi jabatan dan sebagainya. (Sutrisno, 2009: 73-75).

Sedangkan Pratama (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan yaitu, pangkat, kedudukan, pengawasan, jaminan finansial, interaksi, hubungan, struktur, dan lain-lain (Pratama, 2015: 2-3).

Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Ilmu manajemen jasa menerangkan bahwa hal diatas dikenal dengan istilah “*happy employee ataupun happy customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga para

karyawan pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi *customernya*.

5. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuhan (2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a) Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih suka menikmati kepuasannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b) Kepuasan Diluar Pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan- kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c) Kepuasan Kerja Kombinasi Luar dan Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2006: 141).

6. Pengukuran

Variable kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek yang mencerminkan perasaan puas terhadap keadaan emosi yang dirasakan ketika bekerja dalam perusahaan. Adapun aspek aspek tersebut adalah :

a. Kepuasan Akan Pekerjaan Itu sendiri

Kepuasan akan Pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan yang mencakup bagaimana pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya serta karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Contoh karyawan yang memiliki kepuasan akan pekerjaannya adalah bagaimana sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang yang mengetahui dan memahami pekerjaannya dengan

baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan keadaan hati yang senang karena telah mengetahui bagaimana tugas yang diberikan akan diselesaikannya dan akan merasa bahagia ketika pekerjaannya selesai dengan cepat.

b. Kepuasan akan pendapatan/gaji

Pendapatan/gaji merupakan sejumlah upah yang berhak didapatkan oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya dalam suatu tempat berkerja. Sebagai contoh gaji dan bonus yang merupakan upah akan memiliki tempat kesenangan tersendiri dalam memuaskan karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya.

c. Kepuasan akan promosi

Promosi merupakan suatu proses perubahan dalam pekerjaan dari satu jabatan menuju jabatan pada hirarki wewenang dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari wewenang serta tanggung jawab dari sebelumnya. Kepuasan akan promosi dalam konteks kali ini adalah bagaimana seorang *supervisor* menilai karyawan yang berdampak terhadap promosi jenjang karir atau naik jabatan yang lebih tinggi yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

d. Kepuasan dengan pengawasan atasan

Pengawasan merupakan suatu proses mengetahui atau menilai suatu kinerja yang sebenarnya tentang kesesuaian ataupun tidak dengan ketentuan yang berlaku. Maka, dalam proses pengawasan terjalin hubungan antara setiap karyawan dengan atasan.

Contoh dalam kepuasan akan penilaian atasan adalah seorang kepala bidang atau atasan yang baik biasanya akan mengawasi dan menilai karyawan yang menjadi bawahannya yang apabila ada seorang karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapat hadiah. Hal seperti ini juga memicu karyawan untuk mendapatkan kepuasan atas penilaian atasan dimana atasan menilai karyawan atau bawahannya secara subjektif.

e. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang bersifat kerja sama. Keakraban dan komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam bekerja.

Contoh seorang rekan kerja yang baik adalah saat seorang rekan kerja mendapat kesulitan maka rekan kerja akan memberikan sebuah saran atau solusi atas

kesulitan yang dialami serta memberi dorongan atau motivasi kepada rekannya. Hal ini dapat memicu adanya kepuasan seorang karyawan terhadap rekan kerjanya(Luthans, 2006: 25-44).

B. Kinerja

1. Pengertian

Dalam KBBI kinerja adalah suatu yang dicapai atau sebuah prestasi yang dicapai dan diperlihatkan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya . Sedangkan pengertian kinerja dan manajemen kinerja menurut Michel Armstrong dalam (Handoko, 2001) adalah sebagai suatu proses melakukan tugas pekerjaan yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan tim (Handoko, 2001: 126)

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kegiatan/pekerjaan seseorang atau kelompok berdasarkan fungsinya dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beragam faktor dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Tika, , 2008: 187). Fungsi yang dimaksud adalah hasil kerja dari suatu

kelompok/ perseorangan yang telah menjadi tanggung jawabnya sedangkan faktor yang mempengaruhi terdiri atas internal dan eksternal. Faktor internal terdiri atas kecerdasan, kestabilan emosi, motivasi, kondisi keluarga, keterampilan, persepsi peran, kondisi fisik dan karakteristik kelompok kerja. Adapun faktor eksternalnya berupa peraturan ketenagakerjaan, pesaing, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kesungguhan dalam bekerja) dengan hasil kerja sebagai outputnya ditinjau dari kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas. Secara kontekstual, (Koopmans L. , *et al.*, 2011: 856-866) menggunakan istilah kinerja sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial atau psikologis sebagai fungsi teknis.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil pencapaian kerja oleh perorangan atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan dalam sebuah organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika (Ardini, 2009: 238-258).

Pengukuran kinerja dalam tiap perusahaan berbeda, disesuaikan dengan jenis perusahaan atau fungsi perusahaan. Pengukuran kinerja dalam perusahaan profit biasanya

menjabarkan kinerja dari semua produk dan aktifitas jasa yang dihasilkan oleh perusahaan dalam satuan mata uang. Sedangkan pengukuran kinerja non keuangan menggunakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kinerja misalnya complain pelanggan, kepuasan pelanggan, dan respon terhadap pelanggan.

Beberapa definisi yang disebutkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban tugas pekerjaannya.

2. Perspektif Psikologi

Kinerja yang merupakan sebuah performa dalam menjalankan tugas menjadi bagian penting bagi perusahaan atau organisasi yang berada dalam setiap individu agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Adanya kinerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek seperti Kuantitas dan kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan efektifitas.

3. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat lima aspek dalam proses pengukuran kinerja karyawan. Adapun kelima aspek tersebut yaitu:

a) Kuantitas dari Hasil

Kuantitas (Quantity) yaitu manifestasi dari hasil kerja karyawan yang bisa mencapai skala minimal yang

telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang mencapai ketetapan dari perusahaan tersebut maka dapat dinyatakan kinerja dari karyawan tersebut dinyatakan baik. Jadi, kuantitas merupakan satuan jumlah yang diproduksi dan dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit suatu produk atau jumlah siklus kegiatan yang telah selesai dikerjakan.

b) Kualitas dari hasil

Kualitas (Quality) merupakan hasil kerja keras dari pekerjaan karyawan yang sesuai dengan tujuan yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Jika kinerja yang dicapai oleh karyawan tersebut mendapat penilaian yang tinggi, maka dapat dikatakan kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan karena sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Hal tersebut merupakan suatu perkembangan akan suatu tingkatan kerja yang menunjukkan pekerjaan atau hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

Kualitas dari hasil karyawan yang dijelaskan dicontohkan bagaimana seorang karyawan dapat memahami arah tujuan perusahaan sehingga produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dikatakan baik bahkan dapat dijamin kualitasnya

c) Ketepatan waktu dari hasil

Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan suatu kemampuan dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Dengan mampu bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan hingga menjadi suatu output maka kinerja dari karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

d) Efektifitas

Keefektifan karyawan dalam memanfaatkan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada saat bekerja dalam perusahaan atau dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan angka keuntungan dan mengurangi angka kerugian perusahaan. Kehadiran, kedisiplinan, hubungan antar bidang akan juga dapat menentukan kinerja (Mathis dan Jackson, 2006 : 382).

4. Faktor- Faktor Kinerja

a) Menurut Anwar (2001) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robbins & Judge, (2017) diantaranya:

1. Kinerja Tugas (Task Performance)

Keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan memperhatikan ketepatan perilaku dalam proses menyelesaikan tugas kerjanya. Hal ini meliputi bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai kontrak dengan tepat guna dan tidak membuang-buang waktu, tenaga atau pikiran dengan sia-sia.

2. Kewargaan (*citizenship*)

Tindakan positif guna membentuk lingkungan psikologi dalam organisasi. Hal ini meliputi

kesediaan membantu rekan kerja tanpa diminta, turut mendukung tujuan organisasi, saling menghormati antar karyawan, saling memberikan masukan yang positif, dan mengatakan hal-hal yang positif mengenai tempat kerja.

3. Kontraproduktivitas (*counterproductivity*)

Perilaku yang dapat merugikan organisasi seperti merusak fasilitas, mencuri, bersikap agresif kepada rekan kerja, terlambat atau bahkan mengambil cuti yang tidak perlu.

5. Jenis-jenis Kinerja

Terkait dengan kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada tiga jenis kinerja dalam buku yang ditulis oleh Sudarmanto (2015). Yakni :

a) Kinerja organisasi

Merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada jenis organisasi ini terkait dengan tujuan dari organisasi, rancangan dan pandangan kedepan dari organisasi, dan manajemen didalam organisasi.

b) Kinerja Proses

Merupakan kinerja pada tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada jenis proses ini

dipengaruhi oleh tujuan dalam proses pembuatan atau produksi produk atau jasa, rancangan dalam proses produksi, dan manajemen dalam proses produksi.

c) **Kinerja Individu/ pekerjaan**

Merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan yang dibebankan. Kinerja pada jenis ini dipengaruhi oleh tujuan dari pekerjaan, rancangan kegiatan pekerjaan, dan manajemen dalam melakukan pekerjaan

6. Pengukuran

Variabel kinerja dapat diukur dan menjadikan aspek-aspek kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006). terdapat lima aspek dalam proses pengukuran kinerja karyawan. Adapun kelima aspek tersebut yaitu:

a) **Kuantitas dari Hasil**

Kuantitas adalah hasil kerja karyawan yang bisa mencapai skala minimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang mencapai ketetapan dari perusahaan tersebut maka dapat dinyatakan kinerja dari karyawan tersebut dinyatakan baik.

Contoh seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja dalam kuantitas yang baik yakni ketika karyawan tersebut mampu dalam melaksanakan serta menyelesaikan

sejumlah tugas dengan baik atau maksimal sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepadanya serta sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pula.

b) **Kualitas dari hasil**

Kualitas yang merupakan hasil kerja keras dari pekerjaan karyawan yang sesuai dengan tujuan yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Kinerja dinyatakan baik oleh pihak perusahaan karena sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

Kualitas dari hasil karyawan yang dijelaskan dicontohkan bagaimana seorang karyawan dapat memahami arah tujuan perusahaan sehingga produk yang dihasilkan oleh sebuah perusahaan dikatakan baik bahkan dapat dijamin kualitasnya

c) **Ketepatan waktu dari hasil**

Ketepatan waktu merupakan suatu kemampuan dimana karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang menjadi ketetapan dari perusahaan. Dengan mampu bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan hingga menjadi suatu output maka kinerja dari karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan menjadikan aspek yang dapat dicontohkan dengan penyelesaian tugas seorang karyawan dengan tidak

mengulur waktu dan memenuhi tanggal target yang diberikan oleh perusahaan.

d) Efektifitas

Keefektifan karyawan dalam memanfaatkan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada saat bekerja dalam perusahaan atau dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan angka keuntungan dan mengurangi angka kerugian perusahaan. Kehadiran, kedisiplinan, hubungan antar bidang akan juga dapat menentukan kinerja.

Contoh dalam sebuah perusahaan apabila aspek efektifitas diterapkan dengan baik terhadap karyawannya adalah manajemen perusahaan yang membaik. Kedisiplinan, hubungan antar karyawan apabila dijaga dengan baik maka tidak akan ada kerja lembur untuk memenuhi target ataupun terpotongnya jam bekerja dikarenakan karyawan yang telat masuk (Mathis dan Jackson, 2006: 145-161).

C. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produk yang baik.

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan produktifitas, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada dimensi kepuasan, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi, dan lingkungan. Bahkan menurut Robbins dan Judge, “ketika data kinerja dan keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang kurang puas. Dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Emron Edison, 2016).

Pernyataan Vroom (dalam As'ad, 2004) mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataannya bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang

lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kinerja menyebabkan reward (ekstrinsik dan intrinsik). *Reward* ekstrinsik seperti gaji, promosi, status, dan jaminan sedangkan reward intrinsik bisa berbentuk aktualisasi diri, pengakuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zonna Febrina pada tahun 2014 dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Kokonako Indonesia di Tembilahan ” yang setelah dilakukan penelitian dan survey menunjukkan hasil adanya korelasi positif antara kedua variable tersebut dengan nilai koefisien korelasi 0,503.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Fitria Handayani dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. X di Pasuruan” pada tahun 2015 menunjukkan hasil adanya hubungan ($r = 0,293$; $sig = 0,019$) yang memiliki adanya hubungan dengan aspek yang berhubungan adalah aspek pekerjaan itu sendiri, kebijakan perusahaan, supervisor dan gaji.

Tidak diragukan lagi bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan signifikan dengan kinerja karyawan. Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi (Litjan Poltak Sinambela, 2016).

D. Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai “*a formal statement regarding the relationship between variables and tested directly*”. Artinya hipotesis adalah pernyataan formal dalam hubungan antar variabel yang diuji langsung (Morissan, 2012: 283).

Dalam penelitian kuantitatif, perkiraan hubungan antar variabel bisa jadi benar atau salah. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya perkiraan terhadap hubungan antar variabel yang ditentukan. Jika H_0 diterima, maka H_a harus ditolak, dan sebaliknya berdasarkan uji signifikansi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

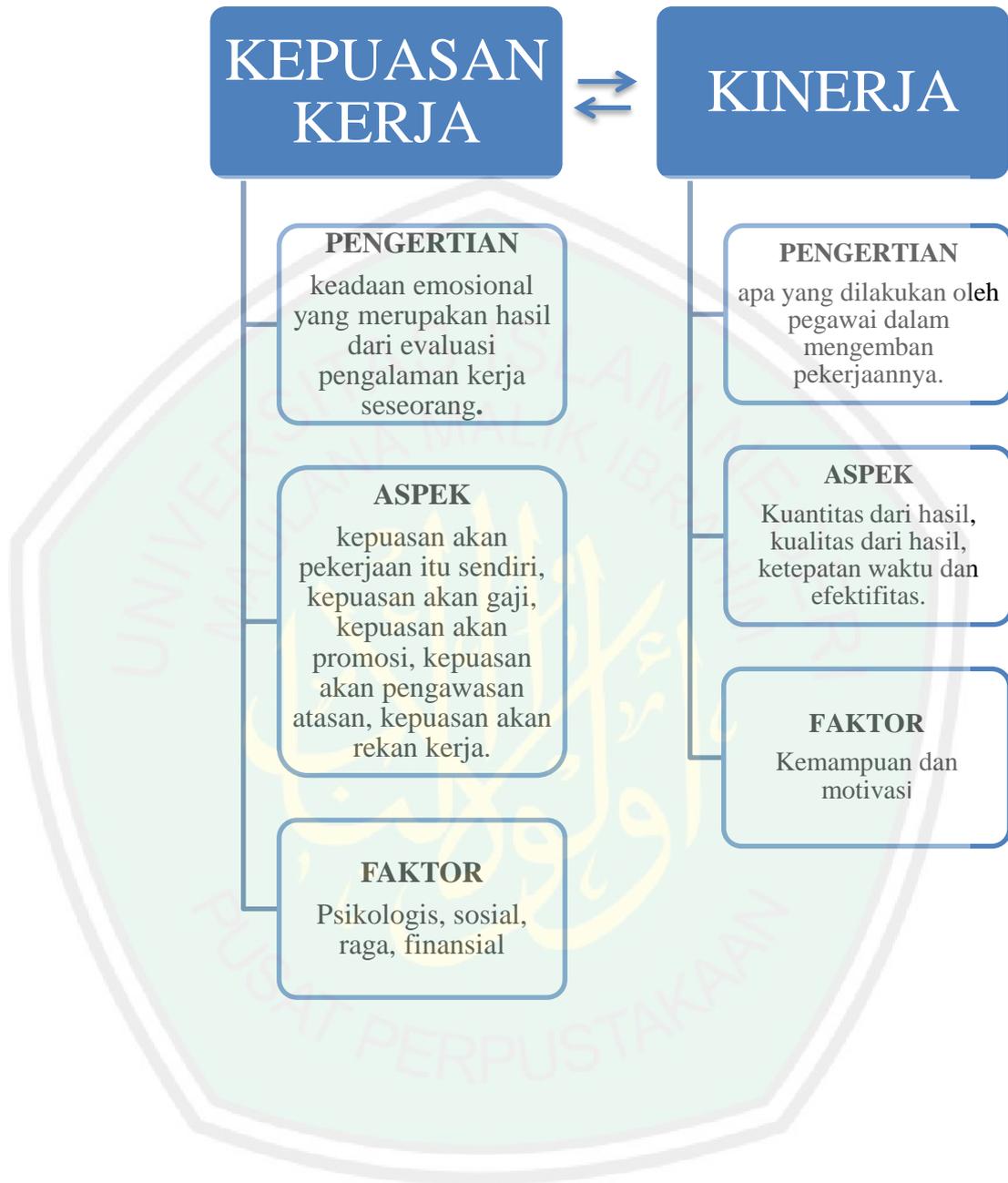
(H_a) dalam penelitian kali ini adalah “ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo”

(H_0) adalah “tidak ada ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo”. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja, begitu pula sebaliknya.

Gambar 2.1

KERANGKA BERPIKIR KONSEPTUAL



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang sistematis, jelas, terencana sejak awal hingga akhir penelitian. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil wawancara peneliti dan informan (Sugiyono, 2002: 121). Penelitian melalui pendekatan kuantitatif banyak digunakan dalam pengujian hipotesis, apakah hipotesis yang disajikan ditolak ataukah di terima.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Azwar, (2014) menjelaskan bahwa pengukuran kuantitatif berwujud angka (Azwar, 2014: 23). Lebih lanjut bahwa sebuah pengukuran akan dinyatakan selesai jika telah diwujudkan dalam bentuk angka yang biasanya dalam pengukuran fisik disertai dengan satuan ukur yang sesuai. Pendekatan kuantitatif dapat diinterpretasikan dengan tepat jika kesimpulannya berdasar pada data yang diperoleh melalui pengukuran yang objektif serta memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi (Azwar, 2016: 105).

Sifat hasil pengukuran selanjutnya setelah angka adalah deskripsi, artinya bukan hanya menunjukkan dalam bentuk angka namun juga angka tersebut akan diinterpretasikan dalam bentuk kalimat deskripsi sehingga makna dari angka yang dideskripsikan akan lebih dipahami oleh pembaca.

B. Identifikasi Variabel

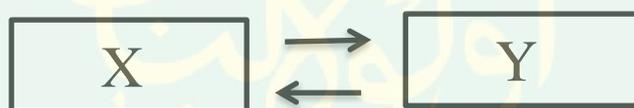
Identifikasi variable yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan. Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Variable Bebas (X) : Kepuasan Kerja

Variable terikat (Y) : Kinerja

Dan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



C. Definisi Oprasional

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Variable penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun dari aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans tahun 2006

Beberapa aspek kepuasan kerja yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, kepuasan akan gaji, kepuasan akan promosi, kepuasan akan pengawasan atasan, kepuasan akan rekan kerja.

2. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Variable penelitian ini diukur dengan skala kinerja yang berdasar pada aspek-aspek kinerja menurut Mathis dan Jackson tahun 2006

Adapun aspek yang akan dikaji dalam hal kinerja adalah Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan efektifitas.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Suharsimi (2006) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Suharsimi, 2006: 130). Jika anggota populasi memiliki ciri yang sama (homogen) akan memudahkan dalam menemukan kebenaran jika pengambilan sampel dilakukan dengan tepat. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Populasi penelitian kali ini sebanyak 256 karyawan di Head Office PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2003: 37). Banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Varia Usaha Beton yang berjumlah ratusan tepatnya adalah 256 karyawan maka peneliti mengambil teknik *Random Sampling*. Rakhmat (1999) berpendapat bahwa pecahan sampling 10% atau 5% sering dianggap banyak

penelitian sebagai ukuran sample yang sudah mewakili populasi . Arikunto (2002) juga berpendapat bahwa pengambilan sampel dalam melakukan penelitian adalah 15% atau 20-15% dari populasi apabila subjeknya lebih dari 100 orang (Arikunto, 2002 : 122).

Penelitian kali ini menggunakan sampel 25% dari jumlah populasi atau objek penelitian yakni 65 objek disebabkan bahwa PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo memiliki 256 karyawan atau lebih dari 100 subjek.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini digunakan sebagai pondasi awal adanya kasus dalam penelitian serta menjadi pelengkap dan penguat dari data yang di peroleh di lapangan. Menggunakan teknik wawancara tidak tersruktur yang artinya wawancara ini tidak menggunakan pedoman wawancara, namun hanya menggunakan hal-hal yang dianggap penting saja sebagai acuan dalam wawancara (Soegidjono, 1993). Teknik ini dapat pula digunakan sebagai media pengumpulan data melalui tanya jawab dengan mengacu pada tujuan penelitian.

2. Instrumen penelitian

Kuesioner digunakan untuk menyebut metode maupun instrumen penelitian. Penelitian kali ini menggunakan metode kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2002: 58-60) “Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang telah disediakan yang dianggap sesuai dengan dirinya dengan menggunakan skala likert.

Skala likert yang disediakan adalah empat pilihan jawaban yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju yang isinya berdasar pada aspek yang akan digali dan harus dipilih salah satu oleh subjek. Aitem juga berdasar pada pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable* dimana *favorable* berisi dukungan yang sesuai terhadap atribut yang diukur sedangkan *Unfavorable* berisi penolakan terhadap atribut yang diukur (Azwar, 2003). dengan gambaran tabel dan masing – masing memiliki nilai seperti berikut :

Tabel 3.1 Skor Skala Penelitian

<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
Respon	Skor	Respon	Skor
Sangat Setuju	4	Sangat Tidak Setuju	4
Setuju	3	Tidak Setuju	3
Tidak Setuju	2	Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	1

Penelitian ini menggunakan skor demikian karena sesuai dan sejalan dengan (Azwar, 2012) yang menjelaskan bahwa aitem *Favorable* perhitungannya dimulai dari skor yang paling kecil 1 yakni pilihan jawaban sangat tidak setuju dan skor paling besar

adalah 4 dengan pilihan jawaban Sangat setuju. Perhitungan untuk aitem *Unfavorable* dilakukan dengan cara kebalikan dari aitem *Favorable*.

Kelebihan dari metode angket :

1. Menghemat waktu, maksudnya dengan waktu yang singkat dapat memperoleh data
2. Menghemat biaya , karena tidak memerlukan banyak peralatan
3. Menghemat tenaga

Kelemahan metode angket :

1. Ada kemungkinan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diampaikan adalah tidak jujur
 2. Apabila pertanyaan kurang jelas dapat mengakibatkan jawaban bermacam-macam
- a) Skala Kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja kali ini mengacu pada Luthans (2001) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang . Luthans (2006) memiliki pendapat tentang aspek-aspek dalam kepuasan kerja karyawan. Dalam teorinya ada 5 aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja, yaitu; Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, kepuasan akan gaji, kepuasan akan promosi, kepuasan akan penilaian atasan dan kepuasan akan rekan kerja.

Aitem yang akan disebarakan merupakan aitem yang disusun sendiri berdasar pada aspek-aspek yang sudah dijelaskan oleh Lutans (2006) dan dilakukan CVR kepada Ahli untuk di koreksi.

Aitem dalam skala kepuasan kerja ini berjumlah 23 aitem dengan aitem *Favorable* berjumlah 14 aitem dan *Unfavorable* berjumlah 9 aitem.

Tabel 3.2 Blueprint Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	No item		Jumlah
			Fav	Un Fav	
1	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	Pandangan terhadap pekerjaannya	1,2,4	3	4
2	Kepuasan akan gaji	Gaji	5,7,8,9	6	5
3	Kepuasan akan promosi	kenaikan jabatan	11	10,12	3
4	Kepuasan akan pengawasan atasan	Penilaian atasan	15,16	14,17	4
		Reward keberhasilan	19	18	2
5	Kepuasan akan rekan kerja	Memberi dorongan moral	20,21	-	2
		Memberi saran	22	23	2
Total			14	9	23

b) Skala Kinerja

Skala kinerja ini disusun sendiri oleh peneliti yang berdasar kepada definisi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2001) yang menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Aspek yang akan

dipakai dalam skala kinerja ini adalah aspek kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan efektifitas.

Aitem Skala kinerja kali ini berjumlah 26 aitem dengan aitem *Favorable* berjumlah 15 aitem dan *Unfaforable* berjumlah 11 aitem

Tabel 3.3 Blueprint kinerja

No	Aspek	Indikator	No item		Jumlah
			Fav	Un Fav	
1	Kualitas dari hasil	pemahaman	1,2	3	3
		Ketelitian	4,5		2
		Kompetensi	7,9	6,8	4
2	Kuantitas dari hasil	Selesainya tugas dengan kurun waktu tertentu	10,11,12	13	4
3	Ketepatan Waktu	Ketepatan pengerjaan tugas	14,15	16,17	4
4	Efektifitas	Kedisiplinan	19,20,22	18,21	5
		hubungan personal		23,24	2
		Kerja tim	25	26	2
Total			15	11	26

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data yang hendak diteliti secara tepat.

Validitas aitem-aitem pada skala penelitian dilihat menggunakan korelasi aitem dengan skor total angket. Aitem-aitem dalam penelitian dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi aitem skor total $\geq 0,3$ (Azwar, 2007: 44-46)

Validitas yang tinggi dalam penggunaannya terhadap atribut psikologis tidaklah mudah dicapai karena mengandung banyak eror dibandingkan pengukuran terhadap aspek fisik (Azwar, 2007). Masalah validitas bukan menunjukkan pada alat ukurnya namun hasil dari alat ukur itu sendiri. Sebutan ini berkenaan dengan hasil pengukuran yang diperoleh melalui alat ukur. Proses validasi dilakukan guna menguji sejauh mana kecermatan dalam mengungkapkan hasil data yang diperoleh melalui prosedur tertentu.

Berkaitan dengan cara penafsiran, disesuaikan dengan sifat dan fungsi masing-masing tes. Pengukuran skala kinerja melewati proses perhitungan *Content Validity Ratio* (CVR) atau validitas isi yang merupakan uji kelayakan atau relevansi isi melalui *Subject Matter Experts* (SME) (Azwar, 2007). Hal ini dilakukan karena peneliti menyusun sendiri aitem skala berdasarkan teori yang telah ditentukan sebelumnya. Proses validasi melibatkan tiga dosen yang mumpuni dalam bidang psikologi untuk memeriksa setiap komponen pada instrument pengukuran. Masukan *Subject Matter Experts* ini kemudian digunakan untuk menghitung CVR untuk setiap komponen.

Adapun jumlah aitem yang diuji CVR adalah 23 aitem untuk variable kepuasan kerja dan 26 aitem untuk variable kinerja dengan total aitem kedua variable adalah 49 aitem. Validitas isi mengacu pada penilaian ahli sebanyak 3 orang yang disebut panelis, adapun

para panelis yang menilai ditunjukkan dalam tabel berikut beserta jadwal penilaiannya.

No	Panelis	Bidang	pelaksanaan	Pengembalian
1	Abdul Hamid Cholili M. Psi	Psikologi Industri	11 Maret 2020	13 Maret 2020
2	Rahmantika S. Amalia M. Psi	Psikologi Industri	11 Maret 2020	13 Maret 2020
3	Elok Faiz Fatma M. Si	Statistik	12 Maret 2020	17 Maret 2020

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil CVR dirumuskan oleh Lawshe's (Azwar, 2007: 44-46). Rumus yang digunakan untuk menghitung CVR adalah :

$$\text{CVR} = (2ne / n) - 1$$

Keterangan :

CVR : Content Validity Ratio

ne : Banyaknya SME yang menilai suatu aitem esensial

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Angka CVR bergerak dalam angka antara -1.00 sampai dengan +1.00. apabila $\text{cvt} > 0,00$ artinya bahwa 50% lebih dari SME menyatakan Esensial dan semakin tinggi validitasnya.

Tabel3.4 Hasil CVR Kepuasan kerja

Item	Ne	N	hasil
1	3	3	1
2	3	3	1
3	2	3	0,333333
4	3	3	1
5	3	3	1
6	3	3	1
7	3	3	1
8	3	3	1
9	3	3	1
10	3	3	1
11	3	3	1
12	3	3	1
13	2	3	0,333333
14	3	3	1
15	3	3	1
16	3	3	1
17	1	3	-0,333333
18	3	3	1
19	3	3	1
20	3	3	1
21	2	3	0,333333
22	2	3	0,333333
23	3	3	1

Data diatas menunjukan bahwa terdapat 1 aitem kurang dari 0,00 dan 4 aitem mendekati 0,00 serta 18 aitem mendekati nilai 1. Lima aitem yang kurang dari 1 digugurkan karena yang digunakan adalah aitem yang mempunyai nilai mendekati 1,00. Maka skala kepuasan kerja hanya memiliki 18 aitem yang memiliki validitas isi tinggi.

Tabel 3.5 hasil CVR Kinerja

Item	Ne	N	hasil
1	2	3	0,333333
2	1	3	-0,333333
3	3	3	1
4	3	3	1
5	3	3	1
6	2	3	0,333333
7	2	3	0,333333
8	2	3	0,333333
9	3	3	1
10	3	3	1
11	3	3	1
12	2	3	0,333333
13	3	3	1
14	3	3	1
15	3	3	1
16	3	3	1
17	3	3	1
18	3	3	1
19	2	3	0,333333
20	3	3	1
21	2	3	0,333333
22	1	3	-0,333333
23	3	3	1
24	3	3	1
25	3	3	1
26	3	3	1

Dari hasil CVR diatas dapat diketahui bahwa 2 aitem dibawah 0,00, 7 aitem mendekati 0,00 dan 17 aitem mendekati 1,00 bahkan bernilai 1. Karena aitem yang digunakan hanya aitem yang bernilai mendekati 1 maka 9 aitem gugur dan 17 aitem digunakan dalam skala kinerja dengan validitas isi yang tinggi.

b) Reabilitas

Reliabilitas bisa disebut konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, maupun keajegan (Azwar, 2007: 44-46) Reliabilitas menjelaskan sejauh mana suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek diperoleh hasil yang sama.. Asumsi teori skor murni klasik menyatakan bahwa skor tampak terdiri atas komponen skor murni dan komponen skor eror dalam kadar tertentu. Semakin besar porsi eror maka akan semakin kurang reliabel, sebaliknya jika semakin kecil porsi eror maka semakin reliabel.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan menggunakan bantuan software SPSS ver. 16.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Dalam hitungan manual rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas Instrumen

k : banyaknya butir aitem

σ : varian

terdapat beberapa kategori yang dapat menunjukkan reliabilitas dari data, salah satunya berdasarkan nilai *cronbach alpha* (Arikunto,

2002). Kategori nilainya diantaranya jika $< 0,200$ maka tidak reliabel, $0,210 - 0,400$ kurang reliabel, $0,410 - 0,600$ cukup reliabel, $0,610 - 0,800$ reliabel, dan nilai $> 0,810$ sangat reliabel. Hasil reliabilitas didapatkan dari subjek penelitian menggunakan skala yang telah melalui tahapan uji coba.

Tabel 3.6 Hasil Reabilitas skala kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	18

Dari hasil diatas karena angka *cronbach alpha* $> 0,8$ maka skala kepuasan kerja sangat *reliable*.

Tabel 3.7 Hasil reabilitas kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	17

Dari hasil diatas *cronbach alpha* ada diantara $0,610 - 0,800$ yang berarti skala kinerja *reliable*

Dari kedua hasil skala yang diolah menggunakan bantuan *software SPSS ver. 16.0 for Windows* diketahui bahwa kedua skala ini yakni kepuasan kerja dengan kinerja reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

F. Pengolahan Data

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini dimulai dari proses tabulasi data. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan *Microsoft excel* 2013. Dilakukan dengan memasukkan data sesuai dengan kelompok maupun kode variabelnya masing-masing dalam *file* atau *entry data*. Selanjutnya akan dilakukan oleh data dengan menggunakan aplikasi *software SPSS IBM for windows 16.0* guna mengolah data secara akurat dan maksimal.

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif data digunakan untuk mengkategorikan dan mengukur tingkat budaya organisasi, kinerja dan komitmen organisasi. Penggunaan kategorisasi untuk variabel berjenjang dapat menggunakan mean hipotetik dan standar deviasi dengan bantuan analisis frekuensi dari IBM SPSS 16.0 *for windows* ataupun menggunakan *software Microsoft Exel*. Berikut cara yang dapat digunakan untuk mengukur mean hipotetik dan standar deviasi :

a. Menghitung Mean

$$\mu = \frac{1}{2} (\max + \min) \Sigma k$$

Keterangan: μ : Rerata

\max : Skor maksimal aitem

\min : Skor minimal aitem

Σk : Jumlah aitem

Atau dalam Microsoft Exel menggunakan rumus =MEAN(blok kolom yng akan dicari)

b. Menghitung *deviasi standard*

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{n}(\max - \min)}$$

keterangan :

σ : SD Hipotetik

Max : Skor maksimal subjek

Min : Skor minimal subjek

Atau dalam microsoft excel menggunakan rumus
=AVERAGE(blok kolom yang akan dicari)

c. Kategorisasi

Adapun pedoman kategorisasi sebagai berikut

Tabel 3.8 Kategorisasi

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$X > (M+1SD)$
2	Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
3	Rendah	$X < (M-1SD)$

2. Analisis data

Teknik analisis data adalah proses yang dipilih agar dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Memiliki tujuan agar mengungkap kesimpulan data penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis statistik deskriptif dan korelasi *product moment*. Kedua analisis tersebut dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Langkah berikutnya setelah mendapatkan analisis data yaitu uji asumsi penelitian. Uji asumsi adalah syarat dilakukannya uji hipotesis dengan menggunakan statistik parametrik. Statistik parametrik adalah instrumen statistik yang digunakan untuk meneliti seberapa sering dapat terjadi semata-mata karena faktor kebetulan. Uji parametrik membuat asumsi mengenai populasi dari data yang didapatkan dari sampel yang diteliti (Morissan, 2012: 299).

Sebelumnya peneliti mengadakan uji dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan begitu uji asumsi wajib terpenuhi, untuk mengetahui korelasi suatu penelitian maka sebelumnya harus diadakan uji normalitas dan linearitas terlebih dahulu, sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendapatkan apakah residual model korelasi yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Normalitas (Arikunto, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian memiliki distribusi normal.
- 2) Sebaliknya apabila nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka penelitian tidak memiliki distribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linearitas merupakan prosedur untuk mengetahui linear atau tidaknya sebuah distribusi data penelitian. Hasil uji linearitas selanjutnya akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan, jika kategori data dalam taraf linier maka data penelitian dianalisis menggunakan anareg linier namun jika tidak linier maka distribusi data harus dianalisis menggunakan anareg non-linier (Winarsunu T. , 2015). Pengujian ini dapat menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 16.0 *for windows* dengan ketentuan apabila diperoleh nilai lebih besar dari 0,050 maka terdapat hubungan yang linier.

c) Uji Hipotetik

Analisa data yang diperoleh adalah menggunakan Korelasi aitem *product moment*, dalam penelitian dapat dilihat melalui rumus maupun melalui aplikasi IBM SPSS 16.0 *for windows*. Rumus korelasi *Product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

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

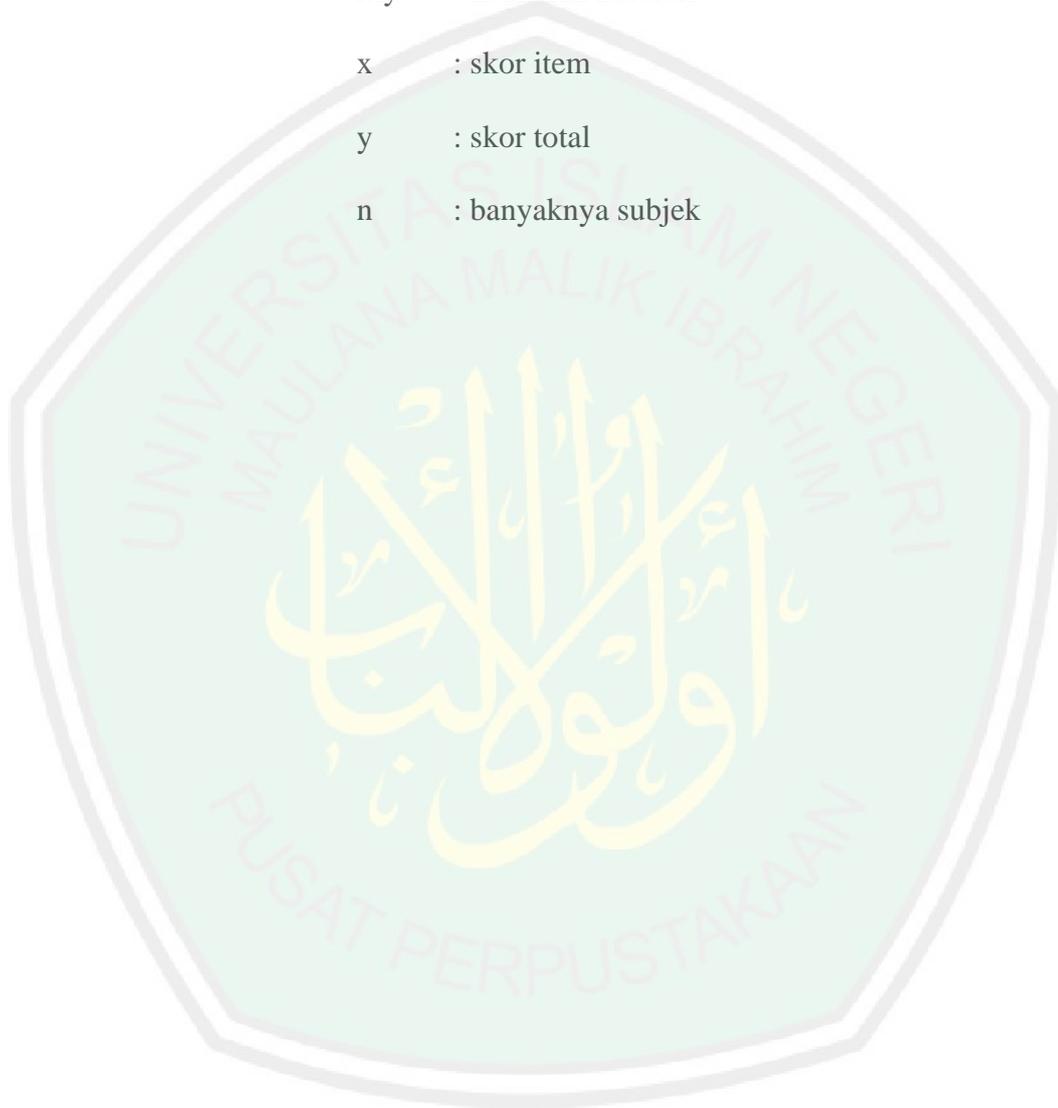
Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

x : skor item

y : skor total

n : banyaknya subjek



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan penelitian

1. Profile Perusahaan

PT. Varia Usaha Beton adalah salah satu anak perusahaan PT. Semen Indonesia Beton yang memproduksi berbagai macam produk beton seperti BETON SIAP PAKAI, BETON PRACETAK, BETON MASONRY, CRUSHED STONE, JASA KONSTRUKSI, dan JASA SEWA PERALATAN. PT Varia Usaha Beton didirikan tahun 1991 berdasarkan Akta notaris Suyati Subadi, SH No 18/1991 dengan akta perubahan akta notaris Dr. Slamet Wahyudi, SH, Mkh No 102/31 Desember 2015.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan sektor konstruksi, khususnya pembangunan infrastruktur dan properti, PT Varia Usaha Beton ikut berpartisipasi melalui usaha penyediaan produk-produk Beton Siap Pakai, Beton Masonry dan Batu Pecah Mesin/base Coarse, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen.

Staf karyawan yang sangat mendukung dan berpengalaman di bidang beton, peralatan-peralatan yang tepat serta fasilitas group, perusahaan senantiasa mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, dengan menjamin bahwa

produk yang dihasilkan dapat memenuhi mutu yang dipersyaratkan, penyerahan produk tepat waktu serta harga yang bersaing. Kami yakin bahwa melalui kegiatan dan jasa kami dapat memperkuat dan mengembangkan hubungan bisnis dan suasana yang kondusif dengan relasi kami di Indonesia maupun luar negeri.

2. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

VISI

“ Menjadi Perusahaan Beton Pilihan Utama Pelanggan Di Pasar Nasional “

MISI

1. Memproduksi & menjual beton yang memenuhi persyaratan pelanggan (tepat mutu, tepat waktu dan tepat jumlah).
2. Menghasilkan laba yang mampu mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan dan kesejahteraan seluruh pemangku kepentingan.
3. Menjalankan proses bisnis yang prima dengan didukung oleh karyawan yang profesional sesuai dengan perundangan dan peraturan yang berlaku.

BUDAYA PERUSAHAAN

“ VUB KITA OKE”

V VISIONER = Berwawasan atau berpikiran jauh kedepan dalam segala hal. Termasuk mengikuti perkembangan yang akan terjadi mendatang

U ULET = Dalam melaksanakan sesuatu tidak mudah putus asa dan selalu siap untuk menyelesaikannya

B BERANI = Tidak segan untuk berkata dan bertindak berdasarkan kebenaran kepada siapapun

K KOMPETEN = Mampu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dengan hasil yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan

I INTEGRITAS = Penuh dedikasi, kejujuran dan bersikap sebenarnya, bertindak menurut etika, menjaga kehormatan dan nama baik serta menerapkan kebenaran

T TANGGUNGJAWAB = Berani bertanggung jawab terhadap segala keputusan maupun hasil kerja yang dibebankan kepadanya

A ADIL = Memperlakukan semua teman kerja baik itu bawahan, teman sejawat maupun atasan dengan tidak membedakanya.

O OPTIMIS = Selalu berpikiran dan berperilaku positif dalam mencapai sesuatu yang sudah direncanakan

K KERJASAMA = Sikap saling membantu, mendukung dan memiliki sifat kebersamaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

E ETIKA = Mengetahui, memahami dan melaksanakan tugas serta berperilaku sehari-hari sesuai dengan tata krama yang sudah disepakati dalam peraturan perusahaan maupun secara umum

3. PRINCIPLE MANAGEMENT

Penerapan manajemen kami didasarkan pada kepercayaan bahwa karyawan mempunyai komitmen untuk bekerja sebaik mungkin dan mampu membuat keputusan yang tepat. Hal ini merupakan keyakinan dari karyawan, bahwa apabila kami menjanjikan produk/jasa yang tepat, berarti mereka telah melakukan hal yang terbaik. Hal ini merupakan integritas dalam melakukan bisnis.

Kejujuran dan keterbukaan kami memberikan kontribusi dalam menciptakan rasa memiliki pada karyawan. Semua karyawan ikut berperan dalam pencapaian sukses perusahaan. Struktur perusahaan cukup sederhana dan mudah melakukan akses untuk semua anggota/karyawan perusahaan. Untuk relasi dan rekanan berarti terjamin komunikasi yang cepat dan bisa

bertemu langsung dengan pembuat keputusan di semua level dengan respon yang lebih cepat.

4. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Varia Usaha Beton pada tanggal 19 Maret 2020 sampai dengan tanggal 31 Maret 2020 yang berkantor pusat di Komplek The Royal Business Park Blok F.02-F.03 Jalan H. Anwar Hamzah, Tambak Oso Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

5. Jumlah Subjek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pengambilan data secara acak atau *random sampling* pada karyawan PT. Varia Usaha Beton dengan kriteria yang disepakati oleh peneliti dan juga ketua *Organization Development* perusahaan yakni karyawan tetap perusahaan. Peneliti mengambil data dari 25% jumlah karyawan tetap yakni 65 karyawan.

6. Jumlah subjek yang dianalisis

Semua subjek penelitian sebanyak 65 karyawan telah mengisi kuesioner dengan benar dan kooperatif sesuai dengan prosedur.

7. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Penelitian yang dilakukan selama 13 hari dengan membagikan sebanyak 65 eksemplar skala kuesioner penelitian dengan rincian 18 aitem kepuasan kerja dan 17 aitem kinerja. Pada hari pertama perusahaan memberikan kesempatan untuk

membagikan langsung skala dengan didampingi oleh karyawan, skala yang pertama disebar sebanyak 34 eksemplar karena banyak karyawan yang sedang melakukan *meeting* atau rapat dengan masing-masing kepala bidang. Penyebaran skala kedua dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri. Adapun tahapannya sebagai berikut :

- a. Peneliti mencetak skala kuesioner penelitian
- b. Pada skala penelitian, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan penelitian.
- c. Peneliti mencantumkan juga cara pengisian skala.
- d. Peneliti menyebarkan skala pertama pada karyawan didampingi oleh karyawan bagian SDM dan OD
- e. Peneliti menunggu dalam beberapa saat hingga skala selesai diisi oleh karyawan.
- f. Setelah diisi, peneliti mengambil skala yang telah disebarkan untuk kemudian diolah.
- g. Penyebaran skala kedua dilakukan oleh pihak perusahaan melalui ketua OD

8. Hambatan

Skala yang harus disebar dalam 2 periode karena banyak karyawan yang sedang melakukan rapat menjadikan peneliti tidak bisa melihat secara langsung karyawan yang sedang mengisi skala kuesioner pada periode kedua. Akan tetapi

perusahaan telah melakukan prosedur pengambilan data dengan benar sesuai dengan apa yang dilakukan peneliti sebelumnya.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap kantor pusat PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo. Secara keseluruhan perusahaan ini memiliki 3 divisi dan 15 bagian dengan jumlah total karyawan yang menjadi responden didapatkan sebanyak 65 karyawan yang penyebarannya dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.1 pengelompokan

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	43%
Perempuan	37	57%

Tabel diatas menjelaskan hasil deskriptif frekuensi persebaran subjek penelitian di kantor pusat PT. Varia Usaha Beton. Karyawan berjenis kelamin perempuan lebih banyak dengan persentase 57% atau 37 karyawan perempuan sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 dengan persentase 43%.

2. Deskripsi data

Tujuan dari deskriptif data adalah untuk mengkategorikan nilai dari masing-masing variabel, dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel diantaranya variabel kepuasan kerja

sebagai variable dependen dan kinerja sebagai variabel independen. Hasil perhitungan *mean* dan standar deviasi kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun gambaran data pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil deskripsi data

Skala	Mean	Std. Deviasi	Max	Min
Kepuasan kerja	55,3	5,15	60,48	50,16
Kinerja	54,2	4,39	58,62	49,83

Berdasar tabel diatas dijelaskan bahwa skala kepuasan kerja yang memiliki skor terendah 41 dan tertinggi 72 mendapatkan hasil rerata atau *Mean* sebesar 55,3 dan standart deviasi sebesar 5,15. Skala kinerja yang memiliki skor terendah 40 dan skor tertinggi 65 mendapatkan hasil rerata atau *Mean* sebesar 54,2 dan standart deviasi sebesar 4,39.

3. Kategori data

Setelah mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi maka untuk mengkategorisasikan data pada masing-masing variabel dapat dilakukan. Perhitungan kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan bantuan *Ms. Excel*. Berikut rincian masing-masing variabelnya:

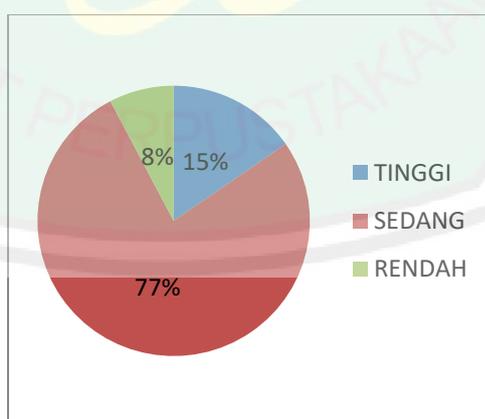
a. Tingkat kepuasan kerja PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

Tabel 4.3 kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
TINGGI	10	15%
SEDANG	50	77%
RENDAH	5	8%

Tabel diatas menjelaskan tingkat kategori kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton yang memiliki kepuasan kerja kategorisasi tinggi berjumlah 10 karyawan dengan prosentase 15% dan kategori rendah berjumlah 5 karyawan dengan prosentase 8% sedangkan yang mendominasi adalah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang yakni berjumlah 50 karyawan dengan prosentase 77%. Diagram prosentase tingkat kepuasan kerja dijelaskan dalam diagram sebagai berikut:

Gambar 4.1 diagram Ketegorisasi Kepuasan kerja



Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja perusahaan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dalam kategori sedang yakni dengan prosentase 77%.

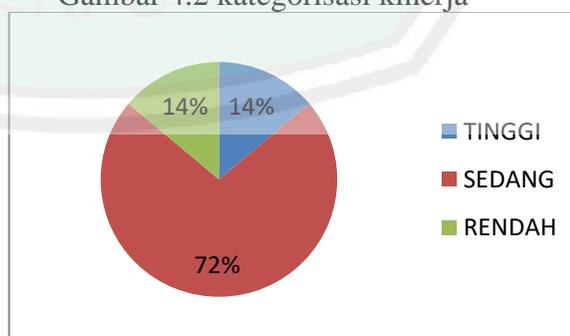
b. Tingkat kinerja PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

Tabel 4.4 kategori kinerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
TINGGI	9	14%
SEDANG	47	72%
RENDAH	9	14%

Tabel diatas menjelaskan tingkat kategori kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton yang memiliki kepuasan kerja kategorisasi tinggi berjumlah 9 karyawan dengan prosentase 14% dan kategori rendah berjumlah 9 karyawan dengan prosentase 14% sedangkan yang mendominasi adalah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja sedang yakni berjumlah 47 karyawan dengan prosentase 72%. Diagram prosentase tingkat kepuasan kerja dijelaskan dalam diagram sebagai berikut :

Gambar 4.2 kategorisasi kinerja



Berdasarkan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja perusahaan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dalam kategori sedang yakni dengan prosentase 72%.

4. Uji Prasyarat Analisis

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui analisa korelasi dimana sebelumnya didahului dengan uji asumsi yang diantaranya ada uji normalitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Tujuan dilaksanakan uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa data yang diambil merupakan data dengan persebaran normal. Persebaran normal merupakan hal penting dalam statistik yang dipakai sebagai rujukan untuk menentukan normalitas tidaknya suatu distribusi data sampel (Winarsunu T. , 2015). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai persebaran yang terdistribusi secara normal. Metode yang dapat digunakan diantaranya adalah dengan menggunakan *uji one sample Kolmogorov-smirnov* atau melihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual (priyatno, 2012). Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,28418921
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,061
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai distribusinya normal (priyatno, 2012).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Pengujian linieritas menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0. Uji linearitas dilakukan guna membuktikan adanya hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.6 hasil uji linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	688,030	19	36,212	2,965	,001
		Linearity	547,241	1	547,241	44,814	,000
		Deviation from Linearity	140,789	18	7,822	,641	,847
	Within Groups		549,508	45	12,211		
	Total		1237,538	64			

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian linearitas antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil pengolahan data menunjukkan skor signifikansi sebesar $0,847 > 0,050$ dengan demikian diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan kinerja .

5. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji adalah hasil dari skala kepuasan kerja dan kinerja yang datanya diolah menggunakan Software aplikasi IBM SPSS 16.0 *for windows* dengan ketentuan jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka berkorelasi dan jika nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak berkorelasi (V. Wiratna Sujarweni,2015). Tidak lupa pula harus memperhatikan pedoman derajat hubungan dimana 0,00 sampai dengan 0,20 berarti tidak berkorelasi, 0,21 sampai dengan 0,40 berarti berkorelasi lemah, 0,41 sampai dengan 0,60 berarti berkorelasi sedang, 0,61 sampai dengan 0,80 berarti berkorelasi kuat dan 0,81 sampai dengan

1,00 berarti berkorelasi sempurna. Berikut tabel hasil korelasi skala kepuasan kerja dengan kinerja :

Tabel 4.7 Uji Hipotesis

		kepuasan kerja	Kinerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,665**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel diatas menunjukkan hasil dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil derajat hubungan juga mendapatkan hasil dengan adanya berhubungan kuat antar variabel kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai 0,665 dimana 0,665 berada diantara 0,61 samapai dengan 0,80 yang berarti mempunyai korelasi kuat.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan secara bertahap, didapatkan beberapa temuan berdasarkan hasil pengolahan data. Adapun hasilnya di paparkan dalam beberapa poin berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki individu tentang pekerjaannya, yang diperoleh dari hasil evaluasi diri. Banyaknya definisi kepuasan kerja sehingga bisa dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan, menyokong dan mencintai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, atau Kepuasan kerja merupakan suatu rasa atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo diketahui berada dalam kategori sedang. Sebanyak 77% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, artinya bahwa karyawan cenderung cukup merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, yang berarti karyawan merasa cukup dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan dengan apa yang telah karyawan lakukan kepada perusahaan. Dilihat dari aspek kepuasan akan gaji, banyak karyawan merasa cukup puas dengan gaji yang mereka terima ditambah dengan adanya bonus yang diberikan oleh perusahaan apabila perusahaan bisa mencapai bahkan memenuhi target yang ditentukan.

Berada pada kategori tinggi sebanyak 15% yang artinya karyawan karyawan merasa apa yang telah dia kerjakan sesuai dengan apa yang telah diperoleh dari perusahaan. Aspek Kepuasan kerja tertinggi dalam hasil penelitian ini berada pada aspek kepuasan akan penilaian atasan, di perusahaan sendiri penilaian dilakukan langsung oleh atasan setiap bagian. Karyawan meraakan langsung penilaian yang dilakukan secara objektif oleh atasan mereka.

Aspek lain yang memiliki angka kepuasan kerja tinggi adalah aspek kepuasan akan promosi, karyawan banyak yang merasakan kenaikan jabatan atau promosi jabatan dengan kriteria tertentu dan perusahaan telah melakukannya dengan baik. Kepuasan akan gaji juga memiliki aspek nilai tinggi dalam penelitian ini, karyawan merasakan kepuasan akan gaji yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan akan tetapi ada juga yang merasakan ketidakpuasan akan gaji karena tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya.

Sedangkan kategori rendah sebanyak 18% yang artinya sebagian karyawan kurang merasa puas akan kerja dan apa yang diperoleh dari perusahaan. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam Hsil penelitian kali ini dipengaruhi oleh rekan kerja yang kurang mendukung atau *support* apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan. Kebanyakan para karyawan melakukan

pekerjaannya sendiri tanpa bertanya lalu diberikan kepada atasan agar dikoreksi.

Aspek yang memperoleh Prosentase besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja PT. Varia Usaha Beton adalah Aspek Kepuasan akan gaji dan Kepuasan akan penilaian Atasan yakni sama sama memiliki prosentase 28%, prosentase sama juga terdapat pada aspek kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan akan promosi dan prosentase terendah berada pada aspek kepuasan akan rekan kerja yakni 10%.

2. Tingkat Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

Menurut kamus bahasa indonesia kerja melakukan sesuatu, sesuatu yang dilakukan. Secara kontekstual, (Koopmans L. , et al., 2011) menggunakan istilah kinerja sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial atau psikologis sebagai fungsi teknis.

Pada umumnya kinerja diberi batasan untuk menunjukkan seberapa sukses seseorang tersebut dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Prawiro sentono (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang yang dicapai dalam suatu organisasi baik itu oleh individu maupun oleh kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja organisasi atau kinerja

perusahaan merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha (Soedjono, 2005). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh perusahaan setelah karyawan mengerjakan tugasnya, yang dapat menentukan kemajuan ataupun kemunduran perusahaan.

Tingkat kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo diketahui berada dalam kategori sedang berdasar hasil skala yang telah disebar dalam perusahaan. Sebanyak 72% karyawan memiliki tingkat kinerja sedang artinya bahwa sebagian besar karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan cukup baik dan mampu memaksimalkan kemampuan yang dimiliki guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini di dukung dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh manajemen untuk memudahkan seluruh karyawan dalam bekerja. Karyawan melalukan pekerjaannya dengan baik dengan keyakinan bahwa dirinya mampu malakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang akan disesesaikannya dengan maksimal. Karyawan juga selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan selalu menyelesaikan pekerjaan sengan baik bahkan kurang dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator hubungan personal dalam Aspek efektifitas juga memberikan gambaran bahwasanya

banyak karyawan ingin membantu rekan kerjanya akan tetapi malu ketika hendak melakukannya.

Karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 14% yang artinya karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Indikator ketelitian memiliki nilai tinggi dalam aspek kualitas dari hasil, kebanyakan para karyawan melakukan pemeriksaan ulang ulang terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan dan juga para karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat pada waktunya yang artinya aspek ketepatan waktu terpenuhi dengan baik. Pada aspek keefektifan, karyawan yang sedang mempunyai kegiatan diluar kantor cenderung melakukan izin untuk tidak masuk kerja dan memilih untuk mengikuti kegiatan diluar.

Kategori rendah sebanyak 14% artinya sebagian karyawan kurang mampu dalam mengerjakan mengerjakan tugas-tugasnya. Banyak karyawan beranggapan bahwa waktu yang sangat terbatas diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan. Adapula karyawan yang merasa dirinya kurang mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan cepat.

Aspek yang berpengaruh besar terhadap kinerja adalah sapek Efektifitas yang dalam hal ini memperoleh prosentase 35%, aspek yang lain yakni kualitas dari hasil memilikim prosentase

25%, ketepatan waktu memiliki prosentase 23% dan aspek terendah berada pada aspek kuantitas dari hasil yakni 17%.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

Kepuasan kerja bagi karyawan cenderung meningkatkan kinerja, rasa bangga, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya. Jika merujuk pada aspek kepuasan kerja, ada korelasi dengan kepemimpinan, termasuk juga dengan kebijakan, kompensasi, kompetisi, dan lingkungan. Bahkan menurut Robbins dan Judge, “ketika data produktifitas dan keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang kurang puas. dengan demikian karyawan yang puas dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Emron Edison, 2016).

Pernyataan Vroom dalam buku (as'ad, 2004) mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataanya bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun dari berbagai penelitian tersebut ditemukan bukti bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di perusahaan dan mendapatkan hasil pengolahan uji linier menunjukkan skor signifikansi sebesar $0,847 > 0,050$, dengan demikian diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil uji hipotesis yang menggunakan *product moment* bantuan aplikasi SPSS diketahui bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan besar derajat hubungan $0,665$ yang mempunyai arti berkorelasi kuat.

Hal ini didasari oleh pengertian dan manajemen perusahaan yang baik dimana hasil wawancara menginformasikan bahwa kepuasan kerja para karyawan perusahaan didukung secara penuh oleh perusahaan seperti gaji, lingkungan kerja dan supervisi yang jelas, sehingga berhubungan dan berdampak baik terhadap kualitas dan kuantitas kinerja, kedisiplinan serta hubungan personal atau hubungan rekan kerja karyawan yang terus meningkat dan efisien dalam melakukan tanggung jawab kinerja yang diberikan perusahaan kepadanya.

Beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini diantaranya yakni penelitian sebelumnya dilakukan oleh Miftahul 'Ulum Hasanah Al Mu'awwanah pada tahun 2017 dengan judul penelitian "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Non PNS di Rumah Sakit Paru Gungus

Madiun” yang memperoleh hasil penelitian adanya hubungan anatar kedua variable dengan uji kendal dengan besaran Sig $0,010 < 0,05$.

Dengan hasil diatas maka H_a penelitian yang berbunyi “Ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo” diterima. Dan H_0 penelitian yang berbunyi “tidak ada ada Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo”ditolak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja di PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dalam kategori sedang dengan skor 77% yang hal ini berarti sebagian besar karyawan perusahaan merasakan kepuasan terhadap pengelolaan perusahaan.
2. Tingkat kinerja di PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dalam kategori sedang dengan skor 72%. Artinya bahwa sebagian besar karyawan telah dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dengan tetap berpegang pada aturan yang ada.
3. Hasil analisis yang dilakukan dengan data yang diperoleh dari perusahaan mendapatkan hasil pengolahan uji linier menunjukkan skor signifikansi sebesar $0,847 > 0,050$, dengan demikian diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan besar derajat hubungan $0,665$ yang mempunyai arti berkorelasi kuat. Dan dapat

disimpulkan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja, begitu pula sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk piha-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya:

1. Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan perusahaan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo dalam kategori sedang dari kedua variable yakni kepuasan kerja dan kinerja. Maka hendaknya bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan stimulus agar kinerja karyawan menjadi lebih meningkat, salah satunya dengan memberikan kebutuhan karyawan yang menjadi kapuasan kerja kepada karyawan yang akan berdampak kepada kinerja karyawan yang pula pada akhirnya akan memaksimalkan untuk kemajuan perusahaan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo.

2. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini menghasilkan kategori sedang pada kedua variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Kedua variabel ini juga saling berhubungan linier dan berkorelasi positif. Maka penelitian ini bisa dijadikan referensi atau dasar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini tentu juga bisa atau lebih menarik jika dipadukan dengan variabel lain

yang bisa berpengaruh atau yang memberikan hubungan pada variabel ini.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan jumlah 65 karyawan, maka akan lebih menarik lagi apabila jumlah subjek dalam penelitian selanjutnya lebih banyak dan dapat mencakup lebih luas dari penggambaran karyawan di perusahaan PT. Varia Usaha beton Sidoarjo.



DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 1–11.
- Ardini, L. (2009 13(2)). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya. *Ekuitas*
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bineka Cipta
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As' ad, M. (2004). *Psikologi industri, seri umum. Sumber Daya Manusia. Edisi, 4*.
- Azwar, S. (2007). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
- Davis, K. (t.t.). Dan Newstrom, JW 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan Jakarta: Penerbit Erlangga
- Franzoi, S. L., Davis, M. H., & Young, R. D. (1985). *The effects of private self-consciousness and perspective taking on satisfaction in close relationships*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6).
- Gilmer, H., Crissy, W., Glaser, R., & Gregg, L. W. (1966). *Industrial Psychology*. B. Von Haller Gilmer,.. McGraw-Hill Book Company.

- Handayani, I., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1),
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: *BPFE*.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 124-128
- Hasibuan, S. (t.t.). Hasibuan. 2010. Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.
- Koopmans , L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Scaufeli, W., Henrica, D., Beek, V. D, & Allard , J. (2011 53 (8)). Conceptual Frameworks Of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*,
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). *Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review*, 5(1).
- Mathis, RobertL dan Jackson, John H. (2006) *Human Resource Management* Alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Morissan, M. A. (2012). Metode Penelitian Survei. Jakarta: Kencana.
- Pabundu, Tika. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Prabu, A. (t.t.). Mangkunegara. 2001. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Pratama, F. A. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).

- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Robbins, M. (1996). *Conceiving of personality*.
- Rummler, G. A dan Brache A, P (1995). *Improving Performance : How To Manage the White Space on the Organization Chart. The Josset-Bass Management Series*. Jossey-Bass, Inc.,350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2000). Produktivitas kerja Apa Dan Bagaimana. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soegidjono. (1993). Wawancara Sebagai Salah Satu Metode Pengumpulan Data. *Media Litbang* 3(1).
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta. 58-60
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2).
- Sutrisno, Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, D. (2002). Statistika untuk Penelitian, CV Alfabeta, Bandung.

- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujarweni, Wiratna v. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Trianasari, Y. (2005) *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Intensif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Vannecia M, dkk, (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal Agora*, 1(1)
- Wibowo, M. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Yuniastuti, R. M. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System (OASIS) di Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Yusuf, Q. (2004). *Peran nilai dan moral dalam perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Pres.

Lampiran 1

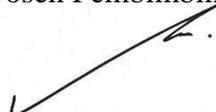
BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Reza Wasilul Umam
NIM : 16410176
Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo

No.	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	TTD
1.	16 September 2019	Konsultasi judul	
2.	25 September 2019	Konsultasi Bab I, Bab II, dan Bab III	
3.	28 Oktober 2019	Revisi Bab I, Bab II, dan Bab III	
4.	11 Desember 2019	Seminar proposal	
5.	29 Januari 2020	Konsultasi revisi seminar proposal	
6.	9 Maret 2020	Konsultasi item penelitian	
7.	17 April 2020	Konsultasi hasil penelitian	
8.	20 April 2020	Konsultasi seluruh Bab	
9.	24 April 2020	Revisi seluruh Bab	
10.	26 April 2020	ACC seluruh Bab	

Lumajang, 26 April 2020

Mengetahui
Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi.

NIP. 198806012019031009

Lampiran 2

Identitas Diri

Nama :

JenisKelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Bagian :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini adalah sejumlah pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat empat pilihan jawaban. Berikan tanda **centang** (✓) pada kotak pilihan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada diri anda.

Pilihan jawabannya adalah :

SS (Sangat Setuju)

S (Setuju)

TS (Tidak Setuju)

STS (Sangat Tidak Setuju)

Kerahasiaan identitas dan jawaban anda di jamin oleh peneliti. Oleh karena itu, usahakan agar jangan sampai ada nomor yang terlewati untuk di jawab. Selamat mengerjakan dan terimakasih.

Kepuasan Kerja		Jawaban			
		ST	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan skill yang saya kuasai				
2	Selesainya tugas pekerjaan menjadi kebanggaan saya				
3	Pekerjaan ini menantang saya untuk terus belajar				
4	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
5	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
6	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan kerja saya				
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
8	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan				
9	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai				
10	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif				
11	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier				
12	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas				
13	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas				
14	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif				
15	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam				

	menjalankan tugas				
16	Atasan saya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang berhasil menjalankan tugas dengan sempurna				
17	Teman dikantor saya sangat membantu dalam membangun semangat				
18	Saran yang diberi rekan kerja langsung saya laksanakan				

Kinerja		Jawaban			
		ST	S	TS	STS
1	Terkadang saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sempurna				
3	Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan saya				
4	Saya yakin bahwa saya bisa melakukan pekerjaan yang diberikan				
5	Saya dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari terget yang diberikan				
6	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat				
7	Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup berat sehingga saya tidak bisa memenuhi beban kerja yang diberikan				
8	Tugas saya selalu selesai lebih awal				
9	Tugas saya selalu selesai tepat pada waktunya				

10	Terkadang, saya merasa waktu yang diberikan kurang lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya				
11	Saya sering pulang kerja terlambat karena ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan				
12	Terkadang saya izin bekerja, saat saya sedang malas masuk kerja				
13	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja				
14	Saya lebih menyukai pekerjaan yang hanya dilakukan sendiri saja				
15	Terkadang saya ingin membantu pekerjaan rekan kerja saya, tapi saya malu melakukannya				
16	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama				
17	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja tim saya apabila pekerjaan saya belum selesai				

Lampiran 3

Hasil Rekap CVR

1. Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	NO	F/UF	Nilai		
						n	CVR	Ket
1	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	Pandangan terhadap pekerjaannya	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan skill yang saya kuasai	1	F	3	1	Valid
			Selesainya tugas pekerjaan menjadi kebanggaan saya	2	F	3	1	Valid
			Saya kuwalahan dalam memahami tugas pekerjaan saya	3	UF	3	0,33	Tidak Valid
			Pekerjan ini menantang saya untuk terus belajar	4	F	3	1	Valid
2	Kepuasan akan gaji	Gaji	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	5	F	3	1	Valid
			Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya	6	UF	3	1	Valid
			Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah	7	F	3	1	Valid

			sesuai dengan kerja saya					
			Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya	8	F	3	1	Valid
			Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan	9	F	3	1	Valid
3	Kepuasan akan promosi	kenaikan jabatan	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai	10	UF	3	1	Valid
			Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara Obyektif	11	F	3	1	Valid
			Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier	12	UF	3	1	Valid
		Dorongan	Promosi hanyalah angan angan bagi saya	13	UF	3	0,33	Tidak valid
4	Kepuasan akan pengawasan atasan	Penilaian atasan	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	14	UF	3	1	Valid
			Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas	15	F	3	1	Valid
			Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif	16	F	3	1	Valid

			Atasan saya menyuruh orang dalam memberikan peringatan kepada bawahannya	17	UF	3	0,33	Tidak valid
		Reward	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas	18	UF	3	1	Valid
			Atasan saya selalu memberi penghargaan terhadap pegawai yang berhasil menjalankan tugas dengan sempurna	19	F	3	1	Valid
5	Kepuasan akan rekan kerja	Memberi dorongan moral	Teman dikantor saya sangat membantu dalam membangun semangat	20	F	3	1	Valid
			Teman tim selalu peduli dengan segala keadaan yang terjadi	21	F	3	0,33	Tidak valid
		Memberi saran	Saya sering bertanya kepada rekan kerja	22	F	3	0,33	Tidak valid
			Saran yang diberi rekan kerja langsung saya laksanakan	23	UF	3	1	Valid

2. Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	NO	F/UF	NILAI		
						n	CVR	Ket
1	Kualitas dari hasil	pemahaman	Saya mampu memahami setiap hal di perusahaan	1	F	3	0,33	Tidak Valid
			Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	2	F	3	-0,33	Valid
			Terkadang saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya	3	UF	3	1	Valid
		Ketelitian	Pekerjaan yang saya lakukan selalu sempurna	4	F	3	1	Valid
			Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan saya	5	F	3	1	Valid
		Kompetensi	Saya sering melakukan pekerjaan dengan terburu-buru	6	UF	3	0,33	Tidak Valid
			Saya mampu mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan saya	7	F	3	0,33	Tidak Valid
			Kesalahan dalam bekerja adalah hal yang wajar	8	UF	3	0,33	Tidak Valid
			Saya yakin bahwa saya bisa melakukan pekerjaan yang diberikan	9	F	3	1	Valid
2	Kuantitas dari hasil	Selesainya tugas dengan	Saya dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari target yang	10	F	3	1	Valid

		kurun waktu tertentu	diberikan					
			Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	11	F	3	1	Valid
			Efesiensi kerja saya melebihi rata – rata karyawan lain	12	F	3	0,33	Tidak Valid
			Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup berat sehingga saya tidak bisa memenuhi beban kerja yang diberikan	13	UF	3	1	Valid
3	Ketepatan Waktu	Ketepatan pengerjaan tugas	Tugas saya selalu selesai lebih awal	14	F	3	1	Valid
			Tugas saya selalu selesai tepat pada waktunya	15	F	3	1	Valid
			Terkadang, saya merasa waktu yang diberikan kurang lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya	16	UF	3	1	Valid
			Saya sering pulang kerja terlambat karena ada beberapa pekerjaan yang belum terselesaikan	17	UF	3	1	Valid
4	Efektifitas	Kedisiplinan	Terkadang saya izin bekerja, saat saya sedang malas masuk kerja	18	UF	3	1	Valid

		Saya tidak pernah izin untuk masuk kerja, walaupun ada kepentingan yang mendadak	19	F	3	0,33	Tidak Valid
		Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	20	F	3	1	Valid
		Terkadang saya mengulur-ulur waktu untuk berangkat kerja	21	UF	3	0,33	Tidak Valid
		Bagi saya bekerja adalah prioritas saya	22	F	3	-0,33	Tidak Valid
	hubungan personal	Saya lebih menyukai pekerjaan yang hanya dilakukan sendiri saja	23	UF	3	1	Valid
		Terkadang saya ingin membantu pekerjaan rekan kerja saya, tapi saya malu melakukannya	24	UF	3	1	Valid
	Kerja tim	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama	25	F	3	1	Valid
		Saya meminta bantuan kepada rekan kerja tim saya apabila pekerjaan saya belum selesai	26	UF	3	1	Valid

Lampiran 4

Tabulasi data

1. Tabulasi data skala Kepuasan Kerja

3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	4	1	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	2	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
4	3	2	4	4	1	4	3	2	4	4	2	1	2	4	3	1	3	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	2	2	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	
4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	
3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	

3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1
3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	4	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	4
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3

2. Tabulasi data skala Kinerja

3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4
3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3
3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3
3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3
3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3
3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2
3	4	4	4	2	1	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	1	3	3	2
3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	4	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3
3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	2
4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	2	1	1	4	2	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	2
3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2
3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4
4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2
4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2
4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2
4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	2
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4

