

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN GEPREK KAK ROSE
MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Ning Syifa Ridwan

NIM. 16410063

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GEPREK KAK ROSE MALANG**

S K R I P S I

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

Oleh:
Ning Syifa Ridwan
NIM. 16410063

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH MAKAN GEPREK KAK ROSE MALANG**

S K R I P S I

Oleh:
Ning Syifa Ridwan
NIM. 16410063

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

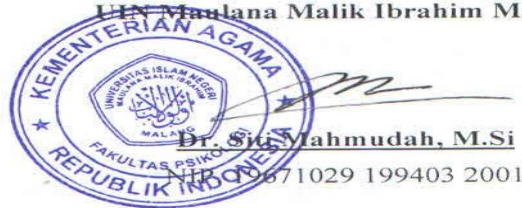
Agus Hal Hawabi, M.Psi., Psikolog

NIP. 198806012019031009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 0671029 199403 2001

Halaman Pengesahan

SKRIPSI

PENGARUH KEPUSAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH MAKAN GEPREK KAK ROSE MALANG

Telah dipertahankan di Dewan Penguji
pada tanggal..... 2020

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198806012019031009

Anggota Penguji Lain

Penguji Utama

Dr. Elok Halimatus Sakdiyah, Msi
NIP. 19740518 200501 2002

Ketua Penguji

Muhammad Jamaluddin, Msi
NIP. 19801108 200801 1007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Tanggal.....2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ning Syifa Ridwan

NIM : 16410063

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang,.....2020

Penulis,



Ning Syifa Ridwan

NIM. 16410063

MOTTO

"من اراد الدنيا فعليه بالعلم , ومن اراد الأخرة فعليه بالعلم , ومن اراد
هما فعليه بالعلم"

“ Barang siapa menginginkan dunia maka hendaknya dengan ilmu, barang siapa menginginkan akhirat maka hendaknya dengan ilmu, dan barang siapa menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) maka hendaknya dengan ilmu”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil ‘alamin puji syukurku saya panjatkan hanya kepada-Nya, Rabb Semesta Alam. Yang atas izin Allah SWT saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan ini, saya persembahkan skripsi ini, untuk kedua orang tua saya R. Moch. Ridwan Jailani dan Raudhatul Jannah. Saya bisa berada di titik sekarang ini tak lain berkat dukungan, kekuatan doa, serta bimbingan kedua orang tua saya. Kemudian terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan untuk seluruh keluarga saya yang selalu memberi semangat dan dukungan terlebih kepada mbah yang sudah seperti Ayah saya sendiri, K.H. Farid Mujib yang senantiasa mengingatkan serta menasihati saya dalam menuntut ilmu. Berkat doa seluruh keluarga, saya dapat menyelesaikan skripsi ini

Malang, 2020

Ning Syifa Ridwan

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa saya ucapkan kehadiran Allah dan kuasa-Nya yang telah mengizinkan saya menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam saya ucapkan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam, yang senantiasa diharapkan syafaatnya di hari kiamat kelak

Skripsi ini tidak akan bisa selesai tanpa ada bantuan dari beberapa pihak, yang Allah perantarakan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini melalui beberapa pihak tersebut. Untuk itu, dengan kerendahan hati, saya mengucapkan rasa terima kasih saya yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi saya.
5. Dr. Ahmad Khudori Soleh, M.Ag, selaku dosen wali saya dari semester 1 hingga semester akhir.

6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim yang telah memberikan ilmu selama kuliah serta jajaran staff yang selalu melayani administrasi perkuliahan saya.
7. Bapak Ridi selaku Direktur Utama PT. Bersama Mencapai Puncak yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.
8. Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang sebagai responden yang telah bersedia mengisi kuesioner saya.
9. Ayahku, R. Moch. Ridwan Jailani, yang selalu memberikan dukungan, nasihat, bimbingan serta doa selama proses perkuliahan saya.
10. Ibuku, Raudhatul Jannah, yang selalu memberi dukungan, nasihat, bimbingan serta doa selama proses perkuliahan saya.
11. Kakek saya, K.H. Farid Mujib, yang selalu mengingatkan, menasihati dan mendoakan selama proses perkuliahan saya.
12. Keluarga besar saya yang ada di Jember dan Situbondo yang selama ini memberikan doa dan dukungan kepada saya.
13. Teman-teman saya yang telah membantu saya selama proses pengerjaan skripsi, Nurul Amalia Syahrullah Yulianto, S. Psi, Aprodita Lesmana Putri, Sylvia Puspitasari, Reza Wasilul Umam, Putri Puspita Sari, Rizka Nazila Farkha, S. Psi.
14. Kedua sahabat saya yang telah berjuang bersama sejak masih SMP di sekolah yang sama hingga sekarang dikampus yang sama, Salmawati dan Amelia Alan Nisa'

15. Kepada kedua adik saya, Ning Masruroh Ridwan dan Moh. Bagus Ridwan yang telah menemani dan membantu dalam mengolah data skripsi.
16. Teman-teman Psikologi angkatan 2016 yang selama ini berjuang bersama menimba ilmu di Fakultas Psikologi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kepuasan Kerja (Job Statisfaction).....	11
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4 Kepuasan kerja dalam perspektif Islam	22
2.2 Kinerja Karyawan	23
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	25

2.2.3	Faktor-faktor yang Mempegaruhi Kinerja Karyawan.....	27
2.2.4	Kinerja karyawan dalam perspektif Islam.....	30
2.3	Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan	33
2.4	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	35
3.2	Lokasi Penelitian.....	36
3.3	Variabel Penelitian.....	36
3.4	Definisi Operasional	36
3.5	Instrumen Penelitian	39
3.5.1	Alat Ukur Kepuasan Kerja	39
3.5.2	Alat Ukur Kinerja Karyawan	41
3.6	Populasi dan Sampel	42
3.7	Uji Instrumen Penelitian	43
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.8	Teknik Analisis Data	48
3.8.1	Analisa Norma.....	48
3.8.2	Analisa Presentase.....	49
3.8.3	Analisa Regresi Sederhana.....	50
3.8.4	Sumbangan Relatf	51
3.8.5	Sumbangan Efektif	52
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1	Profil Rumah Makan Geprek Kak Rose	54
4.1.1	Latar Belakang berdirinya Rumah Makan Geprek Kak Rose.....	54
4.1.2	Visi & Misi.....	56
4.1.3	Struktur Organsasi.....	57

4.1.4	Tugas (Job Desk) setiap Jabatan	57
4.2	Hasil Penelitiian	61
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.2.2	Uji Asumi Regresi	72
4.2.3	Analisa Deskriptif Data Penelitian	73
4.2.4	Uji Hipotesis.....	78
4.2.5	Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	80
4.3	Pembahasan.....	81
4.3.1	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan R.M. Geprek Kak Rose Malang.....	81
4.3.2	Tingkat Kinerja Karyawan R.M. Geprek Kak Rose Malang	83
4.3.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan R.M. Geprek Kak Rose Malang.....	85
4.3.4	Evaluasi Kinerja Karyawan R.M. Geprek Kak Rose Malang.....	88
BAB 5 PENUTUP.....		90
5.1	Kesimpulan	90
5.2	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		93

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Blue Print Skala Kepuasan Kerja menurut Luthans (2006).....	40
Tabel 3.2 Blue Print Skala Kinerja Karyawan menurut Mathi & Jackson (2006)	41
Tabel 3.3 Kategorisasi Distribusi Normal.....	49
Tabel 4.1 Hasil CVR Skala Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.2 Hasil CVR Skala Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.3 Komponen dan Distribusi Skala Item Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.4 Komponen dan Distribusi Skala Item Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Tahap Pertama Skala Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Tahap Kedua Skala Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Tahap Ketiga Skala Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Tahap Pertama Skala Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Tahap Kedua Skala Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Tahap Ketiga Skala Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Tahap Keempat Skala Kinerja Karyawan.....	71
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.13 Uji Linearitas.....	73
Tabel 4.14 Tabel Skor dan Mean	74

Tabel 4.15 Tabel Kategorisasi.....	75
Tabel 4.16 Tabel Kategori Skala Kepuasan Kerja	76
Tabel 4.17 Tabel Kategori Skala Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.19 Tabel Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	80
Tabel 4.20 Tabel Nilai Evaluasi Kinerja Karyawan	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang	57
Gambar 4.2 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja	76
Gambar 4.3 Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Bukti Konsultasi Skripsi	97
2. Kuosioner Penelitian	99
3. Hasil Uji Validitas	117
4. Hasil Uji Reliabilitas	125
5. Hasil Uji Linearitas	127
6. Hasil Uji Normalitas	128
7. Hasil Uji Regresi	129
8. Hasil Uji Kategorisasi	131
9. Tabulasi Data	133
10. Surat izin penelitian.....	140

ABSTRAK

Ridwan, N, S. 16410063, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang, Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Kata Kunci: Kepuasan, Kerja, Kinerja, Karyawan

Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawannya sesuai dengan harapan. Tapi tidak semua karyawan menghasilkan kinerja seperti yang perusahaan harapkan. Salah satu yang paling perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, karena karyawan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya apabila tidak mendapatkan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang, untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya analisis norma, analisis persentase, dan analisis regresi sederhana. Sementara itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Dari populasi sebanyak 150, diambil sampel sebanyak 60 orang yang mewakili populasi tersebut. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dan aspek kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006).

Dari analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa hasil diantaranya, sebanyak 56,7% responden atau 34 responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan sisanya 43,3% atau 26 responden berada dalam tingkat sedang. Untuk tingkat kinerja karyawan, sebanyak 75% atau 45 responden berada dalam kategori tinggi, sementara sisanya 25% atau 15 responden berada dalam kategori sedang. Sementara itu hasil analisis regresi yaitu kepuasan kerja berpengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ridwan, N.S. 16410063. The Effect of Job Satisfaction Toward Employee Performance at Geprek Kak Rose Restaurant Malang, Essay, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Performance

Every company wants its employees performance appropriate with its expectations. The fact explains that not all employees show the performance as the company expects. One of the most important elements to pay attention is about job satisfaction, because employees automatically cannot get concentrate on their work if they do not feel comfortable, underappreciated and disable to develop their potential skill.

Based on that statement, the purpose of this study is to determine how the level of job satisfaction, the level of employee performance and the effect of satisfaction on employee performance at Geprek Kak Rose Restaurant Malang,

The research method used is quantitative research methods by distributing questionnaires. The data analysis techniques used in this study are norm analysis, percentage analysis, and simple regression analysis. Besides, the sampling technique used in this study is *simpel random sampling* technique. 60 people was taken from 150 population. The basic theory used in this study are aspects of job satisfaction according to Luthans (2006) and aspects of employee performance according to Mathis and Jackson (2006).

The result of data analysis explains that 56.7% respondents or 34 respondents have high job satisfaction, while 43.3% or 26 respondents were in the medium level. For employee performance levels, 75% or 45 respondents are in the high category, while 25% or 15 respondents are in the medium category. Meanwhile, the result of regression analysis shows that job satisfaction has an effect of 33,8% on employee performance.

مستخلص البحث

رضوان, ن, س. ١٦٤١٠٠٦٣. تأثير إكتفاء الوظيفي على إجراء الموظف في مطعم غفريك كاء روس مالغ, البحث الجامعي, شعبة كلية علم النفس, الجامعة الإسلامية الحكومية ماولانا مالك ابراهيم مالانج. ٢٠٢٠.

المشرف : اغوس اقبال هوايي, الماجستير

الكلمات المفتاحية : إكتفاء الوظيفي, إجراء الموظف

فكل صحبة ارادت عل تحقيق الموظفين كما رجاء طبعاً, وليس كل من تحقيق الموظفين عندهم الحصول على ما رجا من صحبة. احد من أهم اعنى في اهتمام على تحقيق الموظفين لانهم لاينالوا الحلاوة على عمليتهم ولايفدرون على ترقية كفاتتهم .

وبهذا المراجع فاهداف من هذا البحث لمعرفة وكيفية على مستوى إقتناعاً عملية في مطعم غفريك كاء روس مالغ, لمعرفة كيفية المستوى على تحقيق الموظفين في مطعم غفريك كاء روس مالغ, ولمعرفة أكانت التأثير إقتناعاً عملية على تحقيق الموظفين في مطعم غفريك كاء روس مالغ.

وبهذا بحث مستخدم باحث بكيفية بحث كمي بطريق الاستعراض, تشمل تقنيات تحليل البيانات المستخدمة في هذه البحث التحليلي المعياري او المقياس,أخذت هذه طريقة العينات المستخدمة في هذا البحث هي تقنية أخذ العينة غارضة او هادفة. من اعداد أشخاص القدرة 150, أخذت العينات من 60 أشخاص الذي وكّل من اعدادها. أساس النظري المستخدم في هذا البحث أعني جوانب الإقتناع الوظيفي كما قال *Lutans (2016)* ومن جوانب الوظيفي الموظفين كما قال *Mathis و Jackson (2006)*

من تحليل البيانات الذي تم إجراؤه ، تم الحصول على العديد من النتائج بما في ذلك ، ما يصل إلى 56.7٪ من المستجيبين أو 34 مشاركاً لديهم رضا وظيفي مرتفع ، بينما كان 43.3٪ أو 26 مشاركاً في المستوى المتوسط. بالنسبة لمستويات أداء الموظفين ، يوجد ما يصل إلى 75٪ أو 45 مشاركاً في الفئة العالية ، بينما باقي 25٪ أو 15 مشاركاً في الفئة المتوسطة. وفي الوقت نفسه ، تظهر نتيجة تحليل الانحدار أن الرضا الوظيفي له تأثير بنسبة 33,8٪ على أداء الموظف.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini kita semua berada dalam era dengan pesatnya perkembangan Teknologi. Selain itu, dalam dunia perindustrian, persaingan yang semakin ketat menjadi pusat perhatian tersendiri bagi setiap individu yang berkecimpung didalamnya. Hal ini menuntut para pengelola perusahaan untuk lebih memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Karena seperti kita ketahui bersama bahwa Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dalam setiap perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia menentukan tingkat keberhasilan dari suatu perusahaan. Dan setiap perusahaan tentunya menginginkan agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan.

Canggihnya suatu teknologi tidak akan berarti apabila SDM dari suatu organisasi atau perusahaan tidak memiliki kualitas baik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik menjadi sebuah tuntutan tersendiri bagi sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan juga menjadi tuntutan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan *efektif* dan

efisien. Namun sering kali, ditemui bahwa terdapat beberapa kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam menunjang kinerja karyawannya. Menurut Burhanuddin (2012) salah satu yang paling perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, karena karyawan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya apabila tidak mendapatkan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang muncul atau tidak dan berada diantara nilai balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan bersangkutan (Martoyo, 2000). Pada dasarnya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hal tersebut sesuai dengan motivasi dan prinsip penilaian yang diambilnya.

Dalam Studi Wahab (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan hanya sebatas ruang lingkup pekerjaannya, tapi hal terkait lainnya seperti melakukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan-peraturan yang diwajibkan dan lingkungan kerja tertentu yang kerap tidak sesuai dan kurang disukai oleh karyawan. Serta karyawan kurang dapat berfokus pada tujuan perusahaan ketika merasa kurang/tidak nyaman, kurang dihargai, serta kurang leluasa dalam mengembangkan potensi yang dimiliki dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan wujud dari sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam bidang pekerjaan yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan: 2013). Sedangkan menurut Handoko (2001) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang berarti menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dalam sudut pandang karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan representasi dari perasaan karyawan pada pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan dalam pekerjaannya dan segala yang berkaitan dengan lingkungannya.

Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja menurut Sopiah (2008) antara lain; promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Dan menurut As'ad (dalam Tohardi: 2002) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun 3 faktor tersebut yaitu; Faktor hubungan antara karyawan (meliputi; hubungan manajer dengan karyawan, hubungan antar karyawan, factor fisik dan kondisi kerja, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja), Faktor Individual (antara lain; sikap orang lain pada pekerjaannya, umur saat bekerja dan jenis kelamin) dan Faktor eksternal (meliputi; keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan terkait masa training dan evaluasi).

Damayanti, dkk (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan yaitu 40,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Adapun kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu ruang lingkup Organisasi, berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Oleh karenanya, Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Upaya dalam meningkatkan Kinerja karyawan, salah satu diantaranya yaitu memperhatikan Lingkungan Kerja. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nisitemito: 2000). Menurut Rivai (2011) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara menyeluruh atas perusahaan selama kurun waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Sama halnya dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Menurut Handoko (2000) Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Jadi, kinerja yaitu kemampuan karyawan atas mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan pada umumnya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan oleh masing-masing atasan dari setiap unit kerja dengan beberapa cara penilaian maupun dengan wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dapat dijadikan acuan oleh manajer dalam mengelola kinerja karyawan (Sanuddin & Widjojo: 2013). Kemudian menurut Robbins (2012) dijelaskan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih tepat disebut dengan “Mitos Manajemen” dan tidak dapat ditentukan kearah mana sebab dan akibat dari keduanya. Namun, dari berbagai hasil penelitian, ditemukan bahwa organisasi yang didalamnya terdapat karyawan lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi dengan karyawan yang kurang puas.

Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang merupakan salah satu rumah makan yang paling banyak dikunjungi oleh para konsumen, yang mana konsumen pada umumnya merupakan kalangan Mahasiswa. Rumah Makan Geprek Kak Rose pertama kali berdiri pada tahun 2017. Hingga kini RM. Geprek Kak Rose memiliki 10 cabang yang terdapat di Kota Malang. RM. Geprek Kak Rose memiliki jam kerja selama 24 jam dengan pembagian 3 Shift. Untuk rata-rata omset yang dicapai per hari dapat mencapai Rp. ± 15.000.000. Sedangkan jumlah visitor dari RM. Geprek Kak Rose ini dapat mencapai 800 orang per harinya

dengan jumlah karyawan dalam satu shift kurang lebih 5-7 orang. Namun, untuk shift 1 hanya berjumlah 3-4 orang.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 77 tentang waktu kerja dijelaskan pembagian waktu kerja bagi pekerja/buruh yaitu; a). 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau; b). 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan waktu kerja yang ditetapkan oleh RM. Geprek Kak Rose Malang 8 (delapan) jam per hari dengan 6 hari kerja per satu minggu menghasilkan jumlah jam kerja 48 jam kerja per satu minggu. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang disebutkan diatas, terdapat 8 jam kerja lembur dalam satu minggu. Namun, pada pasal selanjutnya menjadi suatu kebolehan bagi pekerja untuk bekerja lebih dari jam kerja yang ditetapkan dengan persetujuan 2 pihak.

Adapun gaji yang didapat oleh karyawan RM. Geprek Kak Rose berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan tingkatan grade. Untuk Jabatan setiap outlet yaitu, Manajer, kapten, chief, kasir dan waiter. Untuk grade sendiri diawali dengan E1 dengan nominal gaji pokok Rp. 1.045.000 untuk karyawan baru, belum termasuk dengan beberapa tunjangan lainnya. Dan dapat meningkat sesuai dengan perkembangan kinerja. Peningkatan grade ini, ditentukan dari hasil penilaian kerja pada tiap bulannya. Dan peningkatan grade berpengaruh terhadap jumlah gaji yang didapat. Aspek penilaian kerja ini berupa; kesesuaian kinerja dengan SOP

yang ditetapkan, absensi, ketepatan waktu kerja dan beberapa aspek lainnya. Sedangkan Upah Minimum Kota/Kab (UMK) Malang adalah senilai Rp. 2.781.564.

Dalam hasil wawancara dan observasi peneliti dengan beberapa karyawan yang bekerja di salah satu outlet Rumah Makan Geprek Kak Rose menyebutkan bahwa gaji yang mereka terima kurang sesuai dengan energy yang mereka keluarkan untuk jumlah customer yang cukup ramai. Hal ini disampaikan oleh karyawan yang bekerja kurang lebih 4 bulan dan sudah satu tahun lebih bekerja. Salah satunya juga menyebutkan bahwa jenjang karir yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan. Padahal, usaha yang dalam mengembangkan potensi kerja sudah dilakukan dengan maksimal. Dan didapatkan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, beberapa karyawan telah mengajukan surat untuk resign dan beberapa diantaranya akan segera mengajukan surat resign serupa.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu manajer RM. Geprek Kak Rose Malang juga menyatakan bahwa banyak dari karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi pada 1-3 bulan awal bekerja. Setelah itu, banyak kinerja dari karyawan menurun. Fenomena yang menggambarkan turunnya kinerja karyawan yaitu; karyawan yang sudah bekerja dalam kurun waktu 3 bulan ke atas sering datang terlambat dari jam seharusnya yang telah di tentukan. Bahkan beberapa

karyawan juga terkadang melanggar peraturan yang telah ditetapkan, seperti; merokok di tempat kerja, tidur saat bekerja, serta banyak bermain HP.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis) RS Islam Siti Khadijah Palembang” menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja cukup signifikan yaitu 40,2% dan 50,2% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya seperti kompensasi, stress kerja, leadership dan lain sebagainya. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Gumilar (2010) dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Gibson dan Wibowo (2007) dengan jelas memaparkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tapi, dilain sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dijelaskan bahwa kepuasan kerja disebabkan karena dengan adanya suatu kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif akan lebih menapatkan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam mengetahui adanya pengaruh seperti yang dijelaskan pada penelitian-penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan

Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang. Berdasarkan uraian tersebut, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang”. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM).

1.2.Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Ros Malang?
- 1.2.2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang?
- 1.2.3. Beberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.

1.3.2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose

Malang.

1.3.3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Dalam pengertiannya, terdapat bermacam-macam pengertian maupun batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini muncul akibat dari adanya dorongan, keinginan, tuntutan serta harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas maupun perasaan tidak puas. Selanjutnya yang kedua yaitu kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, upah yang diterima dalam pekerjaannya, dan hal lain yang serupa dan berkaitan dengan faktor fisik maupun psikologis (Sutrisno: 2009).

Kemudian menurut Davis dan Newstrom dalam (Sinambela: 2012) menyebutkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah sekelompok perasaan karyawan tentang senang atau tidaknya karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun ada hal penting yang menjadi perbedaan

antara perasaan dan sikap dari karyawan. Kepuasan merupakan perasaan senang ataupun tidak yang relatif. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja hakikatnya merupakan gambaran dari keadaan emosional antara menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Perilaku maupun sikap karyawan dalam kesehariannya misalnya berupa tanggapan positif dalam bekerja merupakan wujud dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Windryanto dalam Suwardi: 2011). Hal ini menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan factor yang mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sekaligus sebagai motivasi dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk dari manifestasi perasaan maupun sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dari atasan, kesempatan promosi dan terhadap pekerjaan yang dijalani itu sendiri (Titisari: 2014). Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menunjukkan perasaan senang tidaknya atau emosi positif/negatif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja lebih cenderung menampilkan sifat daripada perilaku. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2001) bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosional yang berarti menyenangkan ketika karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya. Pengertian singkat tentang kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) menyampaikan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*)

yaitu perasaan yang baik tentang pekerjaannya, yang dihasilkan oleh karakteristik dalam proses evaluasi.

Rivai (2011) menyampaikan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup populer yaitu:

a). Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Dalam teori ini yang menjadi ciri khas yaitu adanya suatu pengukuran kepuasan kerja seorang karyawan dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang terjadi/dirasakan oleh karyawan. Sehingga ketika kepuasan yang didapat melebihi dari yang diharapkan, maka karyawan tersebut akan merasa lebih puas lagi, sehingga terjadi discrepancy, tetapi merupakan suatu discrepancy yang berada pada arah positif. Kepuasan kerja seorang bergantung pada selisih antara harapan yang akan diterima dengan realita yang dicapai.

b). Teori keadilan (*Equity theory*)

Pada teori ini keberadaan atau ketiadaan keadilan (*Equity*) merupakan tolak ukur karyawan untuk dapat merasa puas atau tidak puas khususnya dalam situasi kerja. menurut teori keadilan ini, aspek utamanya adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c). Teori dua factor (*Two factor theory*)

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut teori ini merupakan dua hal yang berbeda. Ketidakpuasan ataupun kepuasan dalam pekerjaan merupakan hal yang bertolak belakang. Satisfies atau motivator dan

dissatisfies merupakan dua kelompok yang menjadi karakteristik dalam perumusan teori ini. Yang mana *satisfies* merupakan situasi atau faktor-faktor yang menjadi kebutuhan utama sebagai sumber kepuasan kerja seperti; pekerjaan yang menarik, adanya tantangan, adanya kesempatan untuk berprestasi, adanya ruang untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan tidak terpenuhinya faktor-faktor ini akan selalu menimbulkan ketidakpuasan. Gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status merupakan kelompok *dissatisfie* yang merupakan factor dari sumber ketidak puasan kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. Factor tersebut merupakan sebuah kebutuhan dalam memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan utama karyawan. Karyawan akan menjadi tidak puas apabila faktor-faktor yang telah disebutkan tadi tidak terpenuhi. Tapi karyawan tidak akan kecewa apabila faktor-faktor tersebut belum terpenuhi jika besarnya factor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Bermacam-macam kegiatan manusia dimuka bumi ini menjadi ciri tersendiri dari perilaku manusia. Kerja merupakan sebutan dari wujud gerakan-gerakan yang dihasilkan dalam suatu kegiatan. Dalam hidup, manusia tidak lepas dari yang namanya kebutuhan, hal ini yang mendorong manusia untuk bekerja. Dari beberapa teori yang ada ada salah satu teori yang diambil dari pendapat tokoh terkenal yaitu Abraham

maslow yang menyatakan bahwa ada lima kebutuhan yang terdapat pada manusia yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori ini dapat dipergunakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Yang mana pemberian motivasi pada karyawan tidak lepas dari tujuan agar karyawan lebih giat dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya (Rivai: 2011).

Oleh karenanya, kepuasan kerja merupakan bentuk dari perasaan atau emosi karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan dengan lingkungan kerjanya. Sehingga sangat penting bagi setiap karyawan untuk memilikinya guna meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan ketetapan yang berlaku untuk mencapai tujuan dari perusahaannya.

2.1.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Dari enam teori yang dikemukakan oleh para tokoh secara umum menggali landasan tentang keadaan emosional atau perasaan seorang terhadap pekerjaannya serta gambaran dari suatu proses perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan kerja. Luthans (2006) dan Robbins (2010) memiliki pendapat yang serupa 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 berarti menyenangkan atau memuaskan dan didalamnya terdapat tantangan yang harus dilalui 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. Gaji merupakan imbalan/upah pasti yang dibayarkan berupa uang dalam kurun waktu tertentu misalnya; seminggu sekali ataupun sebulan sekali.

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. Dalam istilah lain dapat dikatakan diberi kesempatan untuk maju dan berkembang dalam organisasi/perusahaan tersebut.

d). Kepuasan dengan pengawasan atasan

Pengawasan merupakan suatu proses mengetahui atau menilai suatu kinerja yang sebenarnya tentang kesesuaian ataupun tidak dengan ketetapan yang berlaku. Maka, dalam proses pengawasan terjalin hubungan antara setiap karyawan dengan atasan. Dan respon karyawan pada pengawasan atasan inilah yang mendasari adanya kepuasan tersebut.

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 komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam bekerja.

2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Rivai (2011) dibagi dalam dua kelompok yaitu; *faktor ekstrinsik* dan *faktor intrinsik*. Faktor ekstrinsik adalah factor yang berkaitan dengan hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain; kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan dengan antar karyawan, sistem penggajian dan lain sebagainya yang serupa. Sedangkan factor intrinsik adalah faktor yang

datangnya dari dalam diri karyawan yang kemudian dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaan sebelumnya.

Sedangkan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010) yaitu;

a). Faktor Psikologis

Faktor psikologis disini merupakan factor yang berhubungan dengan keadaan jiwa diri karyawan yang mana meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.

b). Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi. Baik itu interaksi antar karyawan maupun interaksi antara karyawan dengan atasan.

c). Faktor fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, seperti; jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, kelengkapan alat bantu pekerjaan. Keadaan ruangan kerja, suhu, penerangan, keadaan kesehatan dari karyawan, usia dan lain sebagainya.

d). Faktor finansial

Faktor finansial ,merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan bahkan kesejahteraan kerja karyawan, hal tersebut meliputi; sistem dan gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan,

fasilitas yang diberikan, kesempatan promosi, dan hal serupa yang terkait.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut As'ad (1999) antara lain yaitu;

a). Faktor individual

Faktor individual yang dimaksud meliputi usia, kesehatan, watak dan harapan dari karyawan.

b). Faktor sosial

Faktor sosial yang dimaksud meliputi hubungan kekeluargaan, sudut pandang masyarakat, kesempatan mengembangkan potensi, kegiatan perserikatan pekerja, faktor kebebasan dalam berpolitik serta hubungan dengan masyarakat luas.

c). Faktor utama dalam pekerjaan

Faktor utama dalam pekerjaan meliputi hal yang berkaitan dengan gaji, pengawasan dari atasan, ketentraman kerja, keadaan kerja, serta kesempatan untuk berkembang/maju.

Adapun pendapat Gilmer dalam As'ad (1999) berbeda dengan pendapat Blum yang sebelumnya yaitu;

a). Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju yang dimaksud dalam teori yaitu ada tidaknya kesempatan bagi karyawan dalam memperoleh

pengalaman dan peningkatan dalam mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

b). Keamanan pekerja

Keamanan pekerja disini merupakan faktor yang dianggap sebagai penunjang kepuasan kerja karyawan, baik itu karyawan kerja berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki. Keadaan merasa aman sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

c). Gaji

Gaji merupakan imbalan yang berhak didapatkan karyawan dalam pekerjaannya. Realitanya, gaji *mayoritas* menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan dan jarang karyawan mengekspresikan kepuasan kerjanya melalui sejumlah uang yang diperolehnya.

d). Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang bersikap baik dalam kinerjanya dapat memberikan kondisi dan situasi kerja yang stabil bagi karyawannya. Faktor ini juga menjadi penunjang karyawan mendapatkan kepuasan kerja.

e). Pengawasan (*supervisi*)

Pada sudut pandang karyawan, pengawasan atau supervise dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise

yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turnover karyawan. Namun sebaliknya, jika *supervise* yang dilakukan berkesan baik dalam sudut pandang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

f). Faktor *intrinsik* pekerjaan

Dalam suatu pekerjaan, setiap devisi tentu mewajibkan akan keberadaan atribut guna memudahkan pekerjaannya. Maka, atribut tersebut secara tidak langsung mensyaratkan karyawan akan keterampilan tertentu dalam pekerjaannya baik itu yang sulit atau mudah serta kebanggaan akan tugasnya akan meningkatkan atau mengurangi kecelakaan yang ada.

g). Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud yaitu keadaan tempat kerja meliputi; ventilasi, penyaliran, suhu, tempat parkir dan hal serupa.

h). Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan meliputi kegiatan sosial karyawan dalam pekerjaannya. Faktor ini merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, namun disebutkan bahwa menjadi faktor yang menunjang kepuasan kerja karyawan.

i). Komunikasi

Komunikasi merupakan kemampuan seorang dalam menyampaikan suatu informasi kepada pihak lain. Komunikasi

yang baik antara karyawan dengan atasannya sering dijadikan alasan karyawan menyukai jabatannya. Yang dalam hal ini menjadikan kesediaan pihak atasan dalam mendengar dan mengakui masukan atau prestasi karyawannya sangat berpengaruh dalam menimbulkan rasa puas terhadap kinerjanya.

2.1.4. Kepuasan kerja dalam perspektif Islam

Menurut Mas'ud (2002) menyatakan jika kepuasan kerja tidak lepas dari hakekat kerja. Mas'ud mengartikan kerja sebagai usaha manusia untuk mencapai tujuan dan seringkali dengan mendapatkan penghasilan atau kompensasi. Pengertian kepuasan kerja diatas juga diperkuat oleh ayat Al-Qur'an sebagai berikut;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut tafsir *Mukhtashar* menjelaskan Dan katakanlah (wahai nabi), kepada orang-orang yang telah ikut berjihad, ”berbuatlah kalian karena Allah dengan apa yang Dia ridoi dari ketaatan kepada Nya, dan menunaikan kewajiban Nya dan menjauhi maksiat kepada Nya, maka Allah akan melihat amal kalian, begitu pula rasul Nya dan kaum mukminin, dan jati diri kalian akan menjadi jelas urusan kalian. Dan kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada dzat yang mengetahui perkara rahasia dan perkara nyata dari kalian, lalu Dia akan memberitakan kepada kalian tentang apa yang dahulu kalian kerjakan.

Sedangkan dalam ayat lain Al Qur’an juga dijelaskan bahwa Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridho. Arti ridho menurut bahasa adalah puas, bersenang hati , tidak adanya kemarahan. Berdasarkan dari Alqur’an surat At Taubah ayat 58, sebagai berikut:

فَإِنْ أُعْطُوا مِنْهَا رِضْوَانًا وَإِنْ لَمْ
يُعْطُوا مِنْهَا إِذَا هُمْ يَسْخَطُونَ ۝

Artinya: “Jika mereka diberi sebahagian dari padanya, mereka bersenang hati, dan jika mereka tidak diberi sebahagian dari padanya dengan serta merta mereka menjadi marah.”

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasnya (Mangkunegara: 2011). Umumnya, kinerja karyawan dibatasi sebagai suatu kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan Simamora (2004) menyebutkan bahwa kinerja bergantung pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan. Lawler dan porter dengan tegas menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Sinambela (2012) memaparkan definisi dari kinerja karyawan yang berarti sebagai suatu kemampuan karyawan dalam melakukan suatu bidang ahli pekerjaan tertentu. Pendapatnya yang menyebutkan kan pentingnya kinerja karyawan ini karena dengan kinerja ini akan dapat dimengerti seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu kemudian sangat diperlukan adanya penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta telah ditetapkan bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sedangkan Handoko (2000) menyampaikan dalam tulisannya bahwa kinerja adalah ukuran terakhir tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan dari karyawan dalam mempertanggungjawabkan kewajiban akan tugas-tugasnya. Kemudian menurut Helfert dalam (Rivai: 2011) kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh di dalam suatu perusahaan selama kurun waktu tertentu, dimana merupakan hasil ataupun prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil ataupun tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama kurun waktu yang telah disepakati dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti target atau sasaran, standar hasil kerja, serta kriteria yang telah ditentukan sebelumnya serta telah disepakati bersama. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap individu baik dalam segi kualitas maupun kuantitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada waktu tertentu guna melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang diharapkan.

2.2.2. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

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.

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). Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk dari datangnya karyawan ke tempat kerja. Umumnya, perusahaan mewajibkan pada karyawan untuk selalu hadir ke tempat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun karyawan dengan status jarang melakukan izin dari kehadiran, datang ke tempat kerja dan memulai dengan tepat waktu, serta pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, umumnya mendapat penilaian yang baik dalam hal kedisiplinan.

e). Kemampuan bekerja sama

Kerja sama merupakan suatu keadaan dimana seorang individu dengan individu lainnya melakukan satu kegiatan secara bersama-sama guna mencapai tujuan yang sama. kemampuan bekerja sama dalam suatu kelompok juga dipengaruhi oleh faktor sosial dalam hal interaksi.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pabundu (2006) menyatakan tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan/prestasi kerja seorang ataupun kelompok dibagi atas 2 hal, yaitu factor intern dan ekstern. Adapun factor intern merupakan faktor yang datangnya dari diri karyawan itu sendiri seperti; kecerdasan, keterampilan, motivasi, emosi, persepsi, keadaan keluarga, keadaan fisik pribadi, karakteristik kelompok kerja dan hal serupa yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Sedangkan faktor ekstern merupakan faktor yang datangnya dari luar diri karyawan seperti; peraturan pekerjaan, complain, nilai social, keinginan pelanggan, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, kondisi pasar, serta hal lain yang berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja dan berasal dari luar diri karyawan tersebut.

Kemudian menurut Prawirosentoso (1999), factor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

a). *Efektifitas dan efisiensi*

Dalam proses terjadinya kinerja organisasi, tolak ukur pada baik buruknya suatu kinerja dapat diukur oleh *efektifitas* dan *efisiensi*. Kemudian yang menjadi pertanyaannya adalah bagaimana proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Dapat dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dan dapat dikatakan efisien apabila hal tersebut dapat menjadi motivasi dalam mencapai tujuan, terlepas dari anggapan efektif

maupun tidak. Artinya disini bahwa *efektivitas* dari suatu kelompok ataupun organisasi adalah tercapainya tujuan dari kelompok tersebut sesuai dengan kebutuhan dan rencana yang disiapkan. Sedangkan efisien disini mengandung makna yang berkaitan dengan jumlah atau tingkat pengorbanan/energy yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Wewenang serta tanggung jawab peserta yang mendukung organisasi tersebut menjadi suatu peran penting sehingga perlu mendapat perhatian lebih.

b). *Otoritas* dan Tanggung jawab

Tanggung jawab serta wewenang menjadi suatu pedoman bagi suatu kelompok/organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya tanpa adanya ketimpangan peran. Sehingga setiap anggota dari organisasi tersebut mengetahui dengan jelas tentang hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Maka wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan harus jelas dan dimengerti untuk mendukung kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya serta ditunjang dengan disiplin yang tinggi. Jika hal tersebut telah ada maka, kinerja karyawan pada perusahaan

tersebut akan berjalan dengan baik dan mudah dalam mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut.

c). Disiplin

Disiplin dalam pekerjaan merupakan suatu perasaan menghargai terhadap peraturan yang ada, sehingga menjadikan karyawannya untuk senantiasa mentaati peraturan perusahaan tersebut. Dengan demikian apabila karyawan sering mengabaikan atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin yang rendah. Namun sebaliknya, bila karyawan bila karyawan menjalankan peraturan perusahaan dengan baik, hal itu menggambarkan keadaan disiplin yang tinggi.

d). Inisiatif

Inisiatif merupakan hal yang berkaitan dengan daya pikir seorang, kreatif yang dituangkan dalam munculnya ide-ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif yang dimunculkan dalam suatu pekerjaan, dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karenanya, setiap inisiatif harusnya mendapat perhatian ataupun tanggapan yang positif dari atasan.

2.2.4. Kinerja karyawan dalam perspektif Islam

Performance atau kinerja disebutkan oleh Mahsun (2006) merupakan suatu pencapaian yang menggambarkan seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan atau sasaran yang menjadi visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan tertentu. Kemudian hal tersebut tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan kinerja dalam Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut merupakan bentuk nyata dari kinerja serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Karna pada hakikatnya, islam tidak hanya pada ruang lingkup hubungan manusia seara *vertikal* kepada Tuhan. Namun, islam juga pada ruang lingkup hubungan manusia secara *horizontal* kepada sesama manusia. Dalam agama islam dianjurkan untuk bekerja secara giat dan baik. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ
أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ
تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ

اللَّهُ وَرِضُونَا سِيَمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ
 أَثْرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي
 التَّورَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ
 أَخْرَجَ شَطْهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ
 عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
 الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا
 عَظِيمًا ۝

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-

penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي
الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Berdasarkan ayat di atas mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (*kualitas dan hikmah*) dari hasil yang diperoleh merupakan tujuan seorang muslim dalam bekerja. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan seorang dalam bekerja, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang

karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kineja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

2.3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Rahmatullah (2012) menyatakan pendapatnya tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja yang tepat untuk disebut “mitos manajemen” sehingga arah hubungan sebab akibat diantara keduanya sulit untuk ditetapkan. Dari berbagai penelitian didapatkan hasil yang membuktikan bahwa organisasi yan memiliki karyawan yang lebih puas akan pekerjaannya cenderung lebih *efektif* dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya.

2.4. Hipotesis penelitian

Ha : Ada pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.

Ho : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Kasiram (2008) penelitian kuantitatif merupakan suatu analisa menemukan pengetahuan yang di dalam prosesnya menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Sedangkan Creswell (2010) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan sebuah pengukuran penelitian secara kuantitatif dan statistik yang dalam prosesnya menggunakan perhitungan ilmiah. Dimana perhitungan ilmiah tersebut dilakukan dengan cara survey menggunakan sejumlah pertanyaan pada sampel orang-orang yang menjadi target penelitian.

Jadi penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang di dalam prosesnya menggunakan data berupa angka sebagai media pengukuran dengan tujuan menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dan dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner atau observasi langsung, dan jenis penelitian ini non-eksperimental karena di dalam prosesnya tidak adanya perlakuan khusus terhadap responden dan penelitian ini diteliti apa adanya.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih sebagai tempat penelitian ini adalah salah satu rumah makan yang memiliki popularitas tinggi dan banyak diminati oleh konsumen. Yaitu Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang. Rumah Makan Geprek Kak Rose ini memiliki 8 cabang yang berada di Malang.

3.3. Variabel Penelitian

Arikunto (1998) menyebutkan bahwa Variabel penelitian merupakan suatu objek penelitian atau sesuatu apapun yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Dan dalam penelitian kuantitatif, ada dua variabel yang saling berkolaborasi yaitu; variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2009) memaparkan bahwa variabel bebas atau independen merupakan variabel yang menimbulkan perubahan atau timbulnya variabel terikat. Maka dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa ada dua variabel yang saling berkolaborasi. Adapun variabel bebas (independen) yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.4. Definisi Operasional

Variabel dalam konsep penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas/independen (X) dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas tersebut yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dibawah ini akan dijelaskan definisi operasional dari kedua variabel tersebut.

A. Variabel bebas/independen (X)

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, maka peneliti menyimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah keadaan seorang dalam mengekspresikan perasaannya terhadap pekerjaannya. Dan adapun aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) ada 5 yaitu;

a). Kepuasan terhadap pekerjaannya

Adalah keadaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

b). Kepuasan terhadap gaji/pendapatan

Adalah keadaan seorang karyawan ketika/setelah menerima upah kerjanya.

c). Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Adalah keadaan seorang karyawan dalam menerima tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari sebelumnya sesuai dengan structural yang ada.

d). Kepuasan terhadap pengawasan atasan.

Adalah keadaan seorang karyawan ketika/setelah atasan melakukan pengawasan kerja guna menjadi bahan evaluasi kerja.

e). Kepuasan terhadap rekan kerja

Adalah keadaan seorang karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja.

B. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan oleh para ahli, maka

definisi operasional kinerja karyawan menurut peneliti adalah hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun aspek-aspek dari kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) ada 5 yaitu ;

a). Kuantitas dari hasil

Adalah jumlah aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

b). Kualitas dari hasil

Adalah kemampuan karyawan atau keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan.

c). Ketepatan waktu dari hasil

Adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam kurun waktu yang ditetapkan atau dapat memaksimalkan waktu yang tersedia dalam mengerjakan tugasnya.

d). Kehadiran

Adalah tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaannya.

e). Kemampuan bekerja sama

Adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan lingkungan kerja serta rekan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari interaksi karyawan dengan lingkungan dan rekan kerjanya.

3.5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian questionnaire. Yang mana pada questionnaire ini terdiri dari 2 skala, yaitu skala kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Skala ini disusun berdasarkan variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Questionnaire pada penelitian ini memuat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi yang dialami.

3.5.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti menggunakan alat ukur berdasarkan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006). Adapun aspek dari kepuasan kerja telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Yang mana aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) ada 5 yaitu; kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, kesempatan promosi, pengawasan atasan dan rekan kerja. Alat ukur ini terdiri dari 43 item favorable dan unfavorable dengan skala STS (sangat tidak setuju) hingga SS (sangat setuju).

Tabel 3. 1.

Tabel Blue Print Skala Kepuasan Kerja menurut Luthans (2006)

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1, 18, 37, 38, 51	19, 50, 61, 67	9
2.	Kepuasan terhadap pendapatan/gaji	17, 36, 39, 49, 62, 66	2, 20, 52, 60	10
3.	Kepuasan terhadap promosi	3, 16, 40, 48, 59	21, 35	7
4.	Kepuasan terhadap pengawasan atasan	15, 22, 41, 47, 63	4, 34, 58	8
5.	Kepuasan terhadap rekan kerja	5, 33, 46, 64	23, 53	6
Jumlah				40

3.5.2. Alat Ukur Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur berdasarkan teori kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006). Adapun aspek kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) telah dijelaskan pada

pembahasan sebelumnya. Aspek kinerja yang dimaksud yaitu; Kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Tabel 3.2.

Tabel Blue Print Skala Kinerja Karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006)

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Kuantitas dari hasil	13, 24, 42	32, 54, 65	6
2.	Kualitas dari hasil	25, 43	31, 55	4
3.	Ketepatan waktu dari hasil	6, 12, 14,	7, 26	5
4.	Kehadiran	11, 27, 56	8, 30, 44	6
5.	Kemampuan bekerja sama	9, 10, 45	28, 29, 57	6
Jumlah				27

3.6. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2011) adalah suatu wilayah yang dipilih peneliti dengan karakteristik objek atau subjek tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga mendapatkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil peneliti yaitu populasi karyawan yang bekerja di Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2011) merupakan bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang telah ditentukan oleh peneliti. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang didapat berlaku untuk populasi. Oleh karenanya, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul bersifat representative (Sugiyono; 2011). Teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu *simple random sampling*. Dimana dari jumlah populasi tersebut, hanya akan diambil beberapa sampel yang mewakili populasi. Penentuan sampel ditentukan dengan cara undian. Adapun untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana:

- n = Besarnya sampel
N = Banyaknya populasi
e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Pada rumus ini, batas toleransi kesalahannya adalah 10%.

Populasi karyawan aktif Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang pada tahun 2020 adalah 150 orang. Untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus di atas sebagai berikut;

$$n = \frac{150}{1+150 (0,1)^2} = \frac{150}{1+150 (0,01)} = \frac{150}{2,5} = 60 = 60$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 60 orang.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai. Uji coba terpakai merupakan suatu pelaksanaan uji coba yang dilakukan secara bersama dengan penelitian sebenarnya (Wiratmoko; 2012). Jadi, uji coba terpakai adalah suatu teknik dalam menguji validitas dan reliabilitas dengan cara mengambil satu kali data dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Hal ini dilakukan karena terbatasnya jumlah responden pada penelitian ini.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Azwar (2005) adalah sejauh mana tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsinya. Adapun instrumen yang valid pasti memiliki tingkat kevalidan yang tinggi, sedangkan instrument yang kurang valid pasti memiliki tingkat kevalidan yang rendah. Uji validitas isi pada penelitian ini menggunakan metode CVR (Content Validity Ratio) dan validitas item menggunakan program SPSS 16,0 *for windows*.

a. Uji Validitas Isi (Konten)

Pada uji validitas isi, peneliti menggunakan metode CVR. CVR merupakan suatu metode yang digunakan secara terbuka untuk validitas isi (Lawshe; 1975). Metode ini merupakan suatu metode untuk mengukur kesepakatan para penilai atau juri tentang pentingnya suatu item. Lawshe (1975) mengemukakan bahwa setiap penilai/ subject matter expert (SME) berhak memberikan penilaian pada suatu item. Metode ini digunakan peneliti karena peneliti menyusun secara pribadi item dengan skala yang berdasarkan pada teori yang telah ditentukan sebelumnya. Proses validity ini melibatkan 3 dosen yang sudah expert di bidangnya untuk mengoreksi setiap item yang merupakan

instrumen pada penelitian ini. Kemudian hasil serta saran dari para SME ini digunakan untuk menghitung CVR .

Adapun jumlah item yang di uji menggunakan CVR ini terdiri dari 43 item pada variabel Kepuasan kerja dan 30 item pada variabel kinerja karyawan. Penilaian ini berdasarkan pada penilaian dari 3 dosen yang dalam hal ini disebut sebagai panelis. Rumus yang diajukan oleh Lawshe (1975) yaitu;

$$CVR = \frac{2Ne}{n} - 1$$

Dimana;

CVR = Content Validity Ratio

Ne = Jumlah panelis yang menjawab relevan

n = Jumlah keseluruhan panelis

Rumus tersebut menghasilkan nilai-nilai yang berkisar dari +1 sampai dengan -1. Nilai positif menunjukkan bahwa setidaknya setengah dari panelis menilai bahwa item penting/relevan. Semakin tinggi hasil yang diperoleh dari 0, maka semakin tinggi tingkat

validitasnya. Namun sebaliknya, semakin rendah nilai yang diperoleh dari angka 0 maka item tersebut semakin jauh dari penilaian penting/relevan.

b. Uji Validitas Item

Untuk mengukur validitas item yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *product moment* dari Karl Pearson. Rumusnya adalah:

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

rDimana :

r_{xy} = Koefisiensi korelasi *product moment*

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai aitem

$\sum Y$ = Jumlah nilai aitem

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap aitem

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai tiap aitem

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara dua variabel

Suatu aitem dapat dikatakan valid apabila nilai r_{xy} aitem tersebut adalah $\geq 0,300$. Meskipun rumus uji

validitas telah dipaparkan di atas, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16,0 untuk menguji validitas suatu aitem.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas apabila dapat dipercaya untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2002). Dan Sani (2013) menyatakan bahwa reliabel berarti dapat dipercaya atau berarti dapat diandalkan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang reliabel apabila memberikan hasil yang tetap/ajeg jika dilakukan pada siapa saja serta kapan saja. Dan hasil pengukuran dari suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan apabila tidak begitu besar perbedaan yang muncul dalam hasil pengukuran di beberapa kali pelaksanaan pengukuran (Azwar, 2007). Untuk mengukur reliabilitas tersebut, peneliti menggunakan konsistensi alpha, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka 0 sampai 1,00. Apabila suatu item angka koefisiennya semakin mendekati 1,00, maka semakin tinggi reabilitasnya. Adapun rumus untuk mengukur reliabilitas adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians soal

σ_1^2 = Varians soal

Sama seperti uji validitas, peneliti juga menggunakan SPSS 16,0 *for windows* untuk uji reliabilitas.

3.8. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu untuk menguji signifikan atau pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi menurut Gujarati (2009) adalah suatu kajian terhadap pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis regresi antar variabel ini akan diuji menggunakan program *SPSS for Windows*.

3.8.1. Analisa Norma

Untuk menganalisa tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diketahui dari klasifikasi tingkatan pengaruh, diantaranya:

Tabel 3. 3 Kategorisasi Distribusi Normal

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > (\mu + 1, \sigma)$
Sedang	$(\mu - 1, 0\sigma) < X \leq (\mu + 1, 0\sigma)$
Rendah	$(\mu - 1, 0\sigma) \leq X$

3.8.2. Analisa Persentase

Untuk menganalisa persentase masing-masing tingkatan, perlu untuk mencari mean dan standar deviasi terlebih dahulu.

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Dimana :

$\sum FX$ = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N = Jumlah subjek

Sementara itu, untuk mencari standar deviasi, rumusnya adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{(\sum fx^2)}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Setelah didapatkan SD, selanjutnya menganalisa persentase.

Rumusnya adalah:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah subjek

3.8.3. Analisa Regresi Sederhana

Untuk mengukur adanya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan analisa regresi sederhana. Rumusnya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Selain menggunakan rumus tersebut, analisis regresi sederhana ini dapat diuji menggunakan program *SPSS for Windows*.

3.8.4. Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas atau prediktor terhadap prediksi. Sumbangan relatif dapat dihitung dengan rumus menurut Sutrisno Hadi (2004: 37):

$$SR (X)\% = SE (X)\% / R^2$$

Keterangan:

SR : Sumbangan Reatif

SE : Sumbangan Efektif

R2 : R. Square

Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan. Sumbangan relatif menghitung besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas tanpa memperhatikan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat diprediksi.

3.8.5. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif tiap prediktor atau variabel bebas dari keseluruhan prediksi. Sumbangan efektif dapat dihitung dengan rumus menurut Sutrisno Hadi (2004: 39) sebagai berikut:

$$SE\% X = SR\% X \times R^2$$

Keterangan:

SE% X : sumbangan efektif dari satu prediktor

SRX : sumbangan relatif dari satu prediktor

R² : koefisien determinasi

Perhitungan ini dilakukan agar dapat diketahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga sumbangan yang diberikan masing-masing variabel bebas dapat dilihat. Sumbangan efektif dihitung dengan memperhatikan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Rumah Makan Geprek Kak Rose

4.1.1. Latar Belakang berdirinya Rumah Makan Geprek Kak Rose

Pemiliknya bernama Nanang Suherman, dengan kisah perjuangan yang penuh suka duka. Pak Nanang berasal dari keluarga broken home dan dia pernah menjadi pengepul besi tua atau rongsokan untuk memenuhi biaya kuliahnya. Selain itu untuk membiayai proses kelahiran anaknya dia harus menjadi seorang pemulung. Dia telah mencoba berbagai usaha yang dilakukannya selalu berujung pada kegagalan. Sampai pada suatu saat Pak Nanang mempunyai pabrik, tetapi akhirnya bangkrut. Pada saat itu lah Pak Nanang dan sang istri menghalalkan segala cara untuk mendapatkan uang. Dari ceritanya, Pak Nanang pernah mencoba mendapatkan uang dengan cara yang kurang baik (semacam pesugihan), tetapi karena Pak Nanang masih dalam lindungan Allah SWT , percobaan itu tidak pernah berhasil dilakukan.

Kemudian pada tahun 2012 Pak Nanang mencoba membuka rumah makan di Karangploso, dia menyewa sebuah ruko dengan harga yang tidak terlalu mahal, tetapi setelah 3 bulan berjualan rombongnya dicuri. Namun dengan rombongnya yang dicuri Pak Nanang akhirnya pindah di Jl. Soekarno Hatta yang bertempat di pujasera yang diberi nama Griya Bebek dan Ayam Goreng Mas Nanang, dengan modal Rp. 400.000,- sudah bisa membuka lapak, dan alat-alat untuk berjualan diambil dari

Karangploso. Di pujasera pun tidak terlalu lama, karena pengurusan untuk pembuatan ruko, pada tahun 2013 akhirnya Pak Nanang memindahkan rumah makannya ke Jl. Soekarno Hatta bagian depan dan setelah pindah ke bagian depan Pak Nanang bisa membuka rumah makannya 24 jam.

Sejak pembukaan tempat makan, Pak Nanang sebenarnya tidak tau menau tentang memasak, hanya bermodalkan indera pengecap, dan akhirnya mematenkan resep untuk rumah makannya. Selama 5 tahun jalan sambil belajar untuk menjalankan bisnis rumah makan ini. Tak berselang lama rumah makannya diganti nama menjadi Ayam Nelongso, tetapi tetap menggunakan logo bebek, karena untuk menghargai sejarah yang penuh dengan perjuangan.

Sampai pada akhirnya Rumah Makan tersebut memiliki banyak cabang, Kemudian pada tahun 2017, Pak Nanang beserta Crew membuka Rumah Makan baru bernama Geprek Kak Rose. Berbagai macam geprek tersedia disini. Outlet pertama Geprek Kak Rose bertempat di Dinoyo. Kemudian beberapa waktu membuka caban baru hingga sekarang terdapat 12 cabang Rumah makan Geprek Kak Rose. Dengan jumlah, 10 outlet tersebar di Malang dan 2 di Surabaya.

4.1.2. Visi & Misi

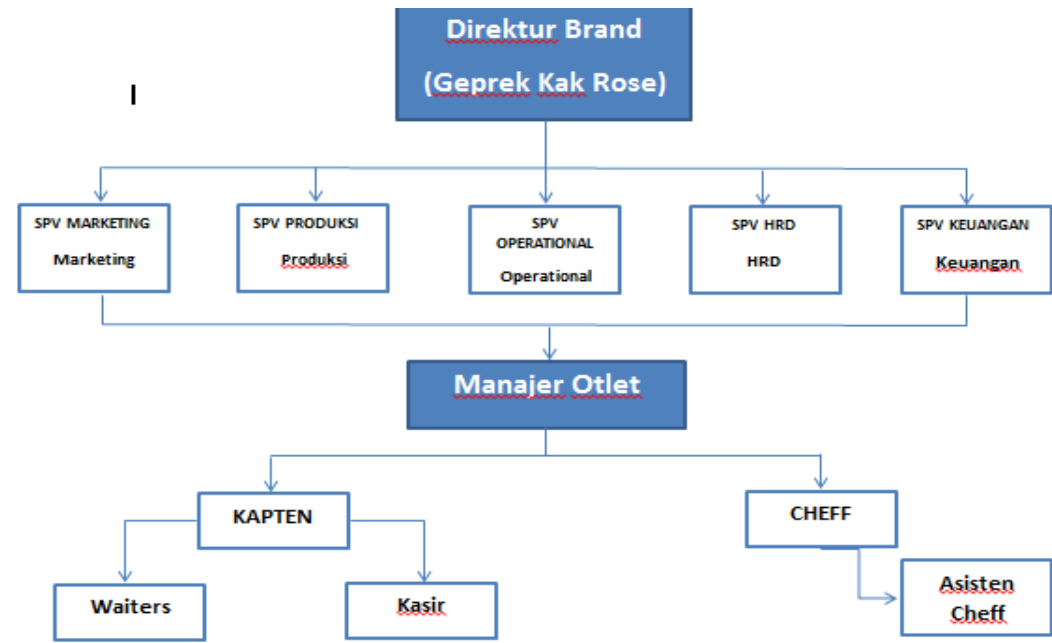
a. Visi

Menjadi perusahaan yang mampu mewujudkan sukses bersama, kaya bersama dengan menerapkan budaya TRENDI sehingga tercipta jalinan kerjasama dan silaturrohmih penuh berkah dan selamat dunia akhirat.

b. Misi

- Taqwa kepada Allah SWT
- Ramah dalam segala Kondisi (terutama dalam memberi pelayanan kepada customer).
- Energik (selalu dalam kondisi energik dan bersemangat mencapai sukses).
- Norma (menjunjung tinggi nilai . sopan santun, adat istiadat dan sejarah berdirinya perusahaan)
- Dedikasi (bekerja dengan tanggung jawab penuh sebagai dedikasi terhadap perusahaan serta keluarga).
- Indah (selalu mengedepankan keindahan dalam segala hal).

4.1. 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Makan Geprek Kak Rose

4.1.4. Tugas (Jobdesk) setiap Jabatan

A. Manajer Outlet

- Bertanggung jawab atas agenda kerja harian karyawan
- Bertanggung jawab atas kelengkapan atribut karyawan
- Bertanggung jawab atas laporan keuangan oleh kasir
- Mengawasi, mengontrol, dan melaporkan apapun yang terjadi di outlet
- Bertanggung jawab atas keamanan dan kenyamanan karyawan.

- Mengecek dan memastikan SDM berjalan sesuai jobdesk.
- Manajer wajib sholat 5 waktu
- Upgrading, energizing, konseling, teraphy bersama semua manajer seminggu sekali
- Mengontrol kebersihan area outlet

B. Kapten

- Bertanggung jawab atas tim kerjanya apabila manajer sedang tidak ada di outlet
- Mengkondisikan tim dalam pergantian jam makan
- Mengecek ketersediaan menu dan mengkomunikasikan dengan cheff, asisten cheff dan kasir
- Mengkondisikan timnya sesuai dengan jobdesk yang disepakati saat briefing
- Mengecek dan memastikan barang yang di order sesuai dengan orderan dan nota
- Memaksimalkan persiapan untuk shift selanjutnya
- Menghitung jumlah stok barang mentah maupun matang dan mengisi kartu stok

- Mengikuti dan memimpin evaluasi akhir shift jika manajer tidak ada di outlet
- Jika kekurangan SDM, maka kapten diperbolehkan langsung meminta outlet lain menggantikan posisi apa yang dibutuhkan saat itu, kecuali OB

C. Cheff dan Asisten Cheff

- Bertanggung jawab atas kelengkapan peralatan dapur
- Bertanggung jawab atas proses produksi menu
- Mengkomunikasikan terkait menu yang limit, ready, dan habis kepada kapten
- Pastikan seluruh dapur bersih dari segi peralatan dapur
- Prepare menu ke shift selanjutnya wajib ada
- Asisten cheff wajib mencatat pada papan untuk prepare beberapa yang sudah diproses dan menghitung stock di dapur.

D. Kasir

- Wajib berpenampilan menarik, ber make-up, menggunakan name tag, rapi, wangi, dan memakai seragam sesuai ketentuan

- Menjaga komunikasi baik dengan penyajian terkait update kelengkapan menu
- Melakukan senyum, sapa, salam dan memperkenalkan diri terhadap konsumen sesuai ketentuan berlaku
- Wajib upselling promo (jika ada), menu baru, croselling terhadap customer
- Bertanggung jawab penuh atas keuangan sesuai shift di outletnya
- Wajib menghadap ke manajer atau admin guna melaporkan total setoran
- Wajib melaporkan semua pembukuan penutupan kasir dengan mengupload foto di grup
- Wajib menjaga kebersihan area kasir agar tetap terlihat bersih
- Menjaga kesopanan dan keramahan kepada konsumen dan karyawan selama jam kerja.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah pengukuran yang membuktikan tingkat kebenaran atau kevalidan instrument pada suatu penelitian (Arikunto; 2002). Sugiyono (2003) kemudian melanjutkan bahwa suatu instrument bisa dikatakan valid apabila dapat mengukur secara tepat apa yang hendak diukur..

a. Uji Validitas isi (Konten)

Uji validitas isi dalam penelitian menggunakan metode CVR (Content Validity Ratio) dengan jumlah subject matter expert (SME) 3 orang. Adapun ketiganya merupakan dosen Fakultas Psikologi yang dirasa sudah expert pada bidang ni. Hasil yang didapat pada CVR dengan skala Kepuasan kerja sebagai berikut;

Tabel 4.1 Hasil CVR Skala Kepuasan Kerja

Item	Ne	n	Hasil
1	3	3	1
2	3	3	1
3	3	3	1
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	3	3	1
14	3	3	1
15	3	3	1
16	3	3	1
17	3	3	1
18	3	3	1
19	3	3	1
20	3	3	1
21	3	3	1
22	3	3	1
23	3	3	1
24	3	3	1
25	3	3	1
26	3	3	1
27	3	3	1

28	3	3	1
29	3	3	1
30	3	3	1
31	3	3	1
32	3	3	1
33	3	3	1
34	1	3	-0,3333
35	3	3	1
36	3	3	1
37	3	3	1
38	3	3	1
39	1	3	-0,3333
40	3	3	1
41	3	3	1
42	3	3	1
43	3	3	1

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan CVR dalam penelitian ini. Yaitu item dengan skor di bawah 0 yang berarti memiliki tingkat kevalidan yang rendah tidak dapat digunakan sebagai item dalam penelitian. Kemudian untuk hasil CVR pada skala kinerja karyawan sebagai berikut;

Tabel 4.2 Hasil CVR Skala Kinerja Karyawan

Item	Ne	n	Hasil
1	3	3	1
2	3	3	1
3	3	3	1
4	3	3	1
5	3	3	1
6	3	3	1
7	1	3	-0,3333
8	3	3	1
9	3	3	1
10	3	3	1
11	1	3	-0,3333
12	3	3	1
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	1	3	-0,3333
20	3	3	1
21	3	3	1
22	3	3	1
23	3	3	1
24	3	3	1
25	3	3	1
26	3	3	1
27	3	3	1
28	3	3	1
29	3	3	1
30	0	3	-1

Dari tabel diatas dapat diketahui ada beberapa item yang hasil perhitungannya tidak mencapai minimal skor. Maka skor-skor dari item tersebut juga tidak layak dijadikan item dalam penelitian. Dari tabel skala Kepuasan kerja diatas terdapat 2 item yang gugur dari 43 item. Kemudian untuk skala Kinerja Karyawan, terdapat 4 item yang gugur dari 30 item. Dari jumlah keseluruhan item yaitu 73, terdapat 6 item yang gugur (tidak valid). Dengan mempertimbangkan beberapa

saran dari panelis jumlah akhir item yaitu 67 item dengan kategori 40 item pada skala Kepuasan kerja dan 27 item pada Variabel Kinerja karyawan. Sehingga peneliti menggunakan 67 item untuk dilakukan uji coba.

b. Uji Validitas Item

Untuk memperkuat tingkat ke-validan item dalam penelitian ini, selanjutnya peneliti melakukan uji validitas item dari hasil skor uji coba sejumlah 67 item dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan standar nilai validitas $r_{xy} \geq 0,300$ dengan menggunakan bantuan SPSS 16,0

Setelah dilakukan uji validitas item, terdapat beberapa item gugur (tidak valid) pada skala Kepuasan Kerja. Jumlah aitem yang gugur adalah 4 item dari 40 item. Adapun perincian dari uji validitas item pada skala Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.

Komponen dan Distribusi Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	No Item	Σ Item	Item Gugur	Σ Item Valid
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan	1,18,19,37,38, 50,51, 61, 67	9	19, 50	7
2.	Kepuasan terhadap gaji	2,17 20,36,39, 49, 52,60, 62,66	10	0	10
3.	Kepuasan terhadap promosi	3, 16, 21, 35, 40,48,59	7	21	6
4.	Kepuasan terhadap atasan	4, 15, 22, 34, 41, 47, 58, 63	8	58	7
5.	Kepuasan terhadap rekan kerja	5,25,33,46,53, 64	6	0	6
Total		40	40	4	36

Sedangkan setelah dilakukan uji validitas item pada skala Kinerja karyawan terdapat 9 item yang gugur dari 27 item. Berikut perinciannya:

Tabel 4.4
Komponen dan Distribusi Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek	No Item	Σ Item	Item Gugur	Σ Item Valid
1.	Kuantitas dari hasil	13, 24, 32, 42, 54, 65	6	24, 42, 54	3
2.	Kualitas dari hasil	25, 31, 43, 55	4	55	3
3.	Ketepatan waktu dari hasil	6,7,12,14,26	5	6,14	3
4.	Kehadiran	8, 11, 27, 30, 44, 56,	6	56	5
5.	Kemampuan kerja sama	9,10,28,29,45,57	6	9,10,	4

Total	27	27	9	18
-------	----	----	---	----

B. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel, apabila pada hasil pengukurannya tetap konsisten meskipun diuji beberapa kali (Notoatmodjo,2005). Kemudian ia juga mengatakan bahwa alat ukur yang reliabel berarti alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Sedangkan, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $r \geq 0,810$. Pada penelitian ini, peneliti melakukan beberapa tahap uji reliabilitas. Tahapan pertama, peneliti menggunakan semua item. Pada tahapan berikutnya, peneliti menghilangkan semua aitem yang gugur. Dalam uji reliabilitas ini, peneliti menggunakan program SPSS 16.0.

Adapun pada Skala Kepuasan Kerja, uji reliabilitas pada tahap pertama menghasilkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,921 .

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas tahap pertama
Skala Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	40

Dilanjutkan uji reliabilitas tahap ke dua Skala Kepuasan Kerja menggugurkan tiga item dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0,922.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas tahap kedua
Skala Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	37

Selanjutnya pada uji reliabilitas tahap ketiga menggugurkan 1 item dan mendapatkan hasil cronbach's alpha sebesar 0,923.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas tahap ketiga
Skala Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	36

Kemudian, setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala Kepuasan kerja, peneliti melakukan uji reliabilitas pada skala Kinerja karyawan. Pada uji reliabilitas tahap pertama variabel kinerja karyawan menghasilkan cronbach's alpha sebesar 0,850.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas tahap pertama
Skala Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	27

Dilanjutkan pada uji reliabilitas tahap kedua pada Skala Kinerja karyawan menghasilkan cronbach's alpha sebesar 0,857 dan menggugurkan 1 item.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas tahap kedua
Skala Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	26

Selanjutnya pada tahap ketiga uji reliabilitas skala kinerja karyawan mendapatkan hasil sebesar 0,861 dan menggugurkan 4 item.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas tahap ketiga
Skala Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	22

Dilanjutkan uji reliabilitas tahap ke empat pada skala kinerja karyawan, didapatkan hasil cronbach's alpha sebesar 0,868 dan menggugurkan empat item.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas tahap
keempat Skala Kinerja
Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

4.2.2 Uji Asumsi Regresi

Uji asumsi regresi adalah sebuah analisis untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terikat terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini, hanya terdapat dua variabel, yaitu Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga uji regresi yang digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana.

A. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Uji Normalitas

	Understandard ized residual
Kolmogorof-SmimovZ	0,726
Nilai asumsi p	0,667

Diketahui bahwa nilai Kolmogorov-smimovZ yaitu 0,726 dengan nilai $p = 0,667$ berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS. Dikarenakan nilai asumsi $0,667 > 0,05$, kemudian dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi. Artinya data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

B. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Standar nilai signifikan uji linearitas yaitu $< 0,05$. Artinya, apabila nilai signifikan yang didapatkan bernilai $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai signifikan uji linearitas adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. 13 Uji Linearitas

	Nilai F	Nilai signifikan
Regression	13,558	0,001

4.2.3 Analisa Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan dalam menganalisa suatu data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah didapatkan sebagaimana adanya tanpa merekayasa kesimpulan yang dimaksud (Sugiyono; 2004). Analisa deskriptif dilakukan untuk menganalisis karakteristik

sebuah data, seperti nilai minimal, nilai maksimal, range dan mean. Nilai minimal yaitu untuk melihat skor paling rendah untuk sebuah variabel, dan nilai maksimal untuk melihat skor paling tinggi untuk sebuah variabel. Sementara *range* untuk melihat kisaran nilai untuk suatu kategori tertentu. Dalam analisa deskriptif terdiri atas dua, yaitu deskripsi skor dan *mean* dan deskripsi kategori data.

A. Deskripsi Skor dan *Mean*

Tabel 4.14 Tabel Skor dan *Mean*

Skala	Skor		
	Maksimal	Minimal	<i>Mean</i>
Kepuasan Kerja	180	36	108
Kinerja Karyawan	90	18	54

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa untuk skala kepuasan kerja memiliki nilai maksimal 180 dan minimal 36. Kemudian, untuk skala kinerja karyawan memiliki nilai maksimal 90 dan minimal 18. Dan untuk skala kepuasan kerja memiliki nilai *mean* sebesar 108. Sedangkan untuk skala kinerja karyawan memiliki nilai *mean* 54.

B. Deskripsi Kategori Data

Analisis deskripsi kategori data digunakan agar dapat menilai tingkatan nilai kategori dan persentase kategori pada setiap skala atau variabel. Dimana pada tingkatan tersebut terdiri dari kategori tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi untuk kedua variabel dijabarkan dalam tabel berikut;

Tabel 4.15 Tabel Kategorisasi

Skala	Kategori		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Kepuasan Kerja	132- 180	84 - 131	36 - 83
Kinerja Karyawan	66 - 90	42 - 65	18 - 41

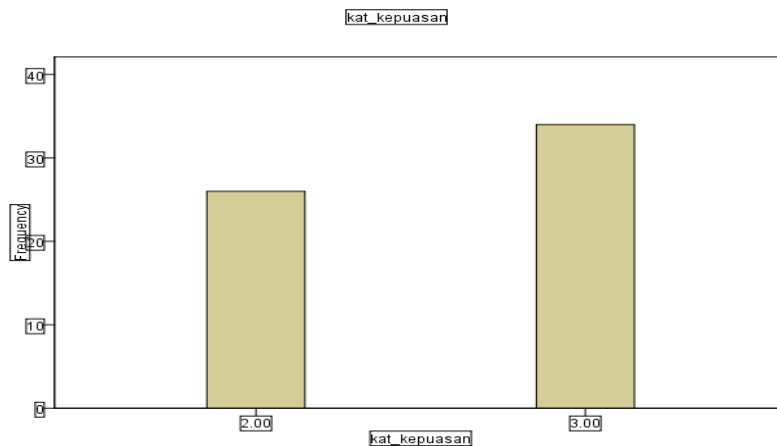
Kemudian setelah ditentukan nilai kategori rendah, sedang, tinggi untuk masing-masing skala, peneliti membuat persentase untuk masing-masing kategori pada tiap skala yang dirincikan sebagai berikut.

Tabel 4.16 Tabel Kategori Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Presentase
Tinggi	132 - 180	34	56,7%
Sedang	84 - 131	26	43,3%
Rendah	36 - 83	-	0%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa persentase tingkat kepuasan kerja tinggi sebesar 56,7%, dan tingkat kepuasan kerja sedang sebesar 43,3%. Sementara itu, untuk tingkat rendah, tidak ada responden yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan diagram berikut.

Gambar 4.2 Kategori Skala Kepuasan Kerja



Keterangan ;

1.0 : Kategori rendah

2.0 : Kategori sedang

3.0 : Kategori tinggi

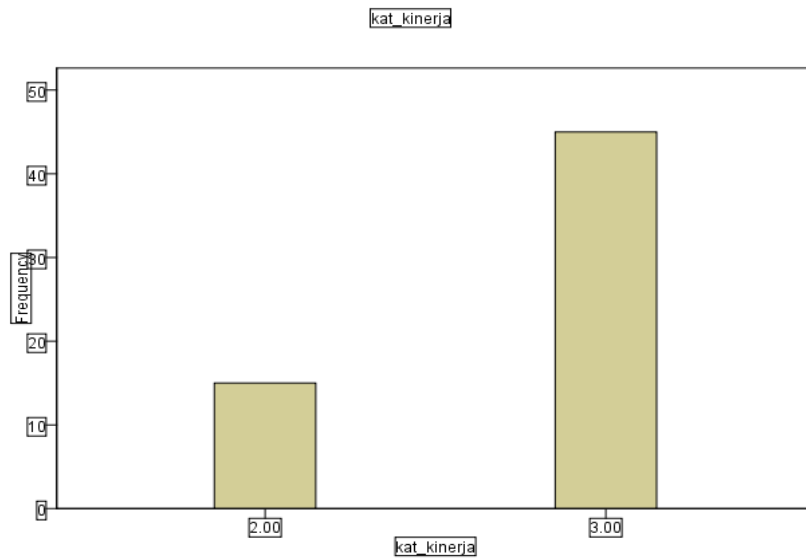
Kemudian untuk kategori pada skala kinerja karyawan dapat dirincikan sebagai berikut.

Tabel 4.17 Tabel Kategori Skala Kinerja Karyawan

Kategori	Range	Jumlah Subjek	Presentase
Tinggi	66 - 90	45	75%
Sedang	42 - 65	15	25%
Rendah	18 - 41	-	0%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentasi kategori tinggi kinerja karyawan sebesar 75%, dan tingkat kinerja karyawan sedang sebesar 25%. Sementara itu, untuk tingkat rendah, tidak ada responden yang memiliki kinerja karyawan yang rendah. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan diagram berikut.

Gambar 4.3 Kategori Skala Kinerja Karyawan



Keterangan :

1.0 : Kategori rendah

2.0 : Kategori sedang

4.0 : Kategori tinggi

4.2.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Maka dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji

hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan cara uji regresi linear dengan menggunakan SPSS 16,0. Kemudian hasil uji hipotesis pada penelitian ini, dirincikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	R. Square	F	Signifikansi
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,338	13,558	0,001

Dari tabel tersebut dapat dihitung besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perinciannya adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \% \text{ pengaruh} &= R.\text{Square} \times 100 \\
 &= 0.338 \times 100 \\
 &= 33.8 \times 100\% \\
 &= 33.8\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan persentase diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 33.8% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat pengaruh yang tidak terlalu besar terhadap kinerja karyawan. Tapi, pengaruhnya tidak kecil juga. Hal ini berarti kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor penentu kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari angka faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni sebesar 66.2%. Sementara itu,

berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 13,558 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian dari hal tersebut dapat dinyatakan uji hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4.2.5. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Tabel 4.19. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif variabel bebas terhadap variabel terikat

Aspek	Sumbangan Efektif	Sumbangan Relatif
Pekerjaan itu sendiri	19,9%	58,8%
Gaji karyawan	4,5%	13,3%
Promosi Jabatan	-3,2%	-9,4%
Pengawasan atasan	-3,8%	-11,2%
Rekan Kerja	16,4%	48,5%
Jumlah	33,8%	100%

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang di lakukan peneliti, maka didapatkan hasil besarnya Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) pada tiap aspek variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki sumbangan efektif sebesar 19,9% dan sumbangan relatif sebesar 58,8%. Sehingga dapat ditegaskan bahwa aspek ini memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Aspek kedua yaitu kepuasan teradap gaji karyawan memiliki sumbangan efektif sebesar 4,5% dan sumbangan relatif sebesar 13,3%. Dalam hal ini, aspek tersebut memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan aspek kepuasan terhadap promosi jabatan memiliki

sumbangan efektif sebesar -3,2% dan sumbangan relatif sebesar -9,4%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan terhadap promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Aspek selanjutnya yaitu kepuasan terhadap pengawasan dari atasan memiliki sumbangan efektif sebesar -3,8% dan sumbangan relatif -11,2%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa aspek kepuasan terhadap pengawasan dari atasan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada aspek kepuasan terhadap rekan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 16,4% dan sumbangan relatif sebesar 48,5%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan terhadap rekan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang

Kepuasan kerja merupakan suatu wujud dari perasaan maupun sikap seorang tentang senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya (Sinambela; 2012). Kepuasan kerja lebih cenderung menampilkan sifat dari pada perilaku, karena kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosional yang berarti menyenangkan ketika karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya (Handoko: 2001). Perasaan tentang baik dan tidaknya pekerjaan

karyawan dihasilkan oleh karakteristik dalam suatu proses evaluasi (Robbins dan Judge: 2015).

Kreitner dan Kinicki (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah manifestasi dari respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi atas pekerjaan seorang. Pengertian diatas menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya.

Dari hasil data penelitian pada pembahasan sebelumnya, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Ruma Makan Geprek Kak Rose Malang berada pada tingkat tinggi dan sedang. Mayoritas responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang persentasenya sebesar 56,7% atau sebanyak 34 responden. Kemudian sisanya yaitu sebesar 43,3% atau sebanyak 26 responden berada pada kategori sedang. Sehingga, dalam penelitian ini tidak ada responden yang masuk dalam kategori kepuasan kerja yang rendah.

Oleh karena itu, mayoritas karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan para karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Yang berarti bahwa para karyawan merasa senang akan hal terkait pekerjaan meliputi pekerjaan itu

sendiri, pendapatan atau gaji yang mereka dapatkan, promosi yang ada di perusahaann, pengawasan dari atasan serta hubungan mereka dengan rekan kerja. Selain karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebagian lainnya juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang. Namun, walaupun memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, bukan berarti tidak bisa berubah untuk lebih baik. Damayanti (2015) menyatakan pada hasil penelitian serupa yang dilakukan bahwa kepuasan kerja (*job statisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

4.3.2 Tingkat Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan seorang baik secara kualitas ataupun secara kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan (Mangkunegara: 2011). Sinambela (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berarti suatu kemampuan karyawan dalam melakukan suatu bidang ahli pekerjaan tertentu. Pada umumnya, kinerja karyawan dibatasi sebagai suatu kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugasnya, hal tersebut dikarenakan kinerja bergantung pada kadar pencapaian tugas yang membentuk suatu pekerjaan (Simamora: 2004). Adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target

yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan ciri dari kinerja karyawan yang baik. Hal ini relative dengan teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data penelitian pada halaman sebelumnya, dapat diketahui tingkat kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose berada pada 2 kategori tingkatan, yaitu tingkatan tinggi dan tingkatan sedang. Mayoritas responden memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yang persentasenya sebesar 75% atau sebanyak 45 responden. Sementara sisanya yaitu sebesar 25% atau sebanyak 15 responden berada pada kategori sedang. Sehingga, dalam penelitian ini tidak ada responden yang masuk dalam kategori kinerja karyawan yang rendah.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang mayoritas ada pada tingkatan tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas kinerja karyawan sudah baik. Baik disini yakni para karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, mampu mencapai kuantitas kerja yang ditentukan, mencapai hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, memiliki tingkat kehadiran yang baik dan memiliki kemampuan bekerja sama yang cukup baik. Selain karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi,

sebagian lainnya memiliki tingkat kinerja yang sedang. Hal ini berarti tidak pada tingkatan yang tinggi namun bukan pada tingkatan yang rendah atau tidak ada sama sekali. Karyawan dengan tingkat kinerja yang sedang dapat mengusahakannya agar memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Karna dalam pengertiannya sendiri, kinerja karyawan memiliki makna yang cukup luas. Tidak hanya pada hasil pekerjaan seorang karyawan, melainkan bagaimana proses yang dijalani karyawan selama proses bekerjanya (Djastuti; 2010).

4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang

Berdasarkan hasil analisis data pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 15,558 dan nilai signifikansi p sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, maka hal ini dapat membentuk suatu kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, apabila karyawan kurang merasa puas akan pekerjaannya ini juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Dari analisis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya, benar bahwa kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, persentase pengaruhnya yaitu sebesar 33,8%. Data tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak terlalu besar. Aspek yang memiliki pengaruh tertinggi yaitu kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Damayanti, dkk (2018) pada penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja cukup signifikan yaitu 40,2%.

Gibson, dkk (2007) dengan jelas memaparkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan dikatakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Sanuddin dan Widjojo (2013) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa saat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa saat karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan serta merasakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan mereka maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik. Menurut penelitian Javed, *et al* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Bahawalpur. Dewi dkk (2014) menyatakan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Sebagaimana dalam analisis data pada halaman sebelumnya, menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 33.8%, dimana persentase ini cukup berpengaruh tapi tidak terlalu besar, hal ini berarti bahwa karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan terdapat 66.2% pengaruh dari faktor lain selain kepuasan kerja.

Adapun 66.2% faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disebutkan oleh Pabundu (2006) tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan/prestasi kerja seorang ataupun kelompok dibagi atas 2 hal, yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal merupakan faktor yang datangnya dari diri karyawan itu sendiri seperti; kecerdasan, keterampilan, motivasi, emosi, persepsi, keadaan keluarga, keadaan fisik pribadi, karakteristik kelompok kerja dan hal serupa yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang datangnya dari luar diri karyawan seperti; peraturan pekerjaan, complain, nilai social, keinginan pelanggan, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, kondisi pasar, serta hal lain yang berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja dan berasal dari luar diri karyawan tersebut.

4.3.4. Evaluasi kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang

Djastuti (2010) menyebutkan kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu melihat kinerja sumber daya manusia sebagai isu strategis dan juga sebagai alat untuk membantu mencapai keunggulan kompetitif. Evaluasi kinerja karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang merupakan upaya yang dilakukan manajemen Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja ini dilaksanakan setiap bulan, tepatnya pada minggu ke 4. Evaluasi kinerja ini berupa *post test* karyawan terkait jobdesk setiap posisi pada pekerjaannya.

Evaluasi kinerja ini merupakan tanggung jawab dari koordinator setiap posisi karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose. Adapun jadwal pelaksanaannya dilaksanakan secara bergantian pada setiap posisi karyawan. Evaluasi kinerja karyawan ini berupa soal-soal yang harus di jawab oleh setiap karyawan. Soal-soal tersebut berkaitan dengan jobdesk setiap jabatan, solusi yang harusnya diambil pada permasalahan yang sering terjadi, serta hal lain terkait visi misi perusahaan dan lain sebagainya. *Output* dari evaluasi kinerja ini berupa nilai/skor.

Nilai tersebut akan menentukan terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan yang berupa tunjangan dan akan diakumulasikan dengan gaji. Apabila pada proses *post test*, karyawan mendapat nilai dibawah 60, maka karyawan tersebut tidak mendapat tunjangan prestasi kerja. Tapi, apabila nilai

post test yang diperoleh diatas 60, maka karyawan tersebut berhak mendapat tunjangan prestasi kerja yang d akumulasikan dengan gaji pada awal bulan setelahnya.

Tabel 4.20 Nilai rata-rata Evaluasi Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang

Jumlah Nilai	Jumlah Responden	Rata-rata nilai
4710	60	78,5

Tabel diatas menunjukkan total keseluruhan nilai post test pada bulan terakhir yaitu 4.720. Adapun jumlah nilai tersebut merupakan jumlah dari 60 responden. Sehingga ditemukan rata-rata nilai pada evaluasi kinerja yaitu 78,5. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang berada bada kategori yang cukup baik

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut;

- A. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang mayoritas pada tingkatan tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas, karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang senang akan hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, pendapatan atau gaji yang mereka dapatkan, promosi yang ada di perusahaan, pengawasan dari atasan serta hubungan mereka dengan rekan kerja. Sedangkan sisanya pada tingkatan sedang. Dari 60 responden yang merupakan karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang, 34 diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dan sisanya yaitu 26 responden berada pada tingkatan sedang. Dan 0 responden pada tingkatan rendah. Artinya, tidak ada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.
- B. Tingkat kinerja karyawan Rumah Makan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang mayoritas berada pada tingkatan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang memiliki

kualitas kerja yang baik, mampu mencapai kuantitas kerja yang ditentukan, mencapai hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, memiliki tingkat kehadiran yang baik dan memiliki kemampuan bekerja sama yang cukup baik. Sementara sisanya pada tingkatan sedang. Dari 60 responden 45 responden berada pada tingkat tinggi dan 15 responden pada tingkat sedang. Dan 0 responden pada tingkat kinerja karyawan yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki tingkat kinerja yang rendah.

- C. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang. Besar pengaruh yang ditemukan yaitu 33.8%.
- D. Evaluasi kinerja oleh manajemen Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang pada 60 responden didapatkan hasil 78.5. Yang artinya kinerja karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang berada pada kategori cukup baik.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat diberikan saran bagi karyawan, perusahaan, serta peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut yakni;

A. Bagi karyawan

Bagi karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi, harap memertahankannya. Dan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja

dan kinerja berada pada kategori sedang diharapkan untuk lebih menambah rasa tanggung jawab akan pekerjaannya guna meningkatkan kinerjanya .

B. Bagi perusahaan

Sesuai hasil pada penelitian ini, bahwa terdapat 2 aspek yang memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap tingkat kinerja karyawan. Adapun kedua aspek tersebut yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap rekan kerja. Sehingga bagi perusahaan dapat mempertahankan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri dan rekan kerjanya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

C. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan atau acuan dalam penelitian selanjutnya serta dapat dikembangkan menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1999). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Cetakan IX. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Creswell. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. USA: Pearson.
- Damayanti, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis) RS Islam Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Tahun XV No. 2, Oktober 2018*.
- Gibson, dkk. (2007). Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses) Jilid I Edisi Lima. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. N., & Porter D. C. (2009). *Basic Econometric 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.

- Gumilar, Eko Agung. (2010). Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.X. Skripsi. (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, (28), 563-575.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Penerbit ;Andi.
- Mangkunegara. (2007). Evaluasi Kinerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Martoyo,S.D. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). Human Resource Management alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Notoatmodjo. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu, Tika. (2006). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara Panuju.
- Palagia, M., & Brasit, N. (2012). Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, 1(1), 73–78. *Jurnal Analisis*, Volume 01, Nomor 1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Prawirosentono. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE

- Rivai, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, dkk. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, Ahmad dan Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuosioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN – Maliki Pers.
- Sanuddin dan Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal Volume. 25 (2): 217-231, 2013*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-18. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Sujarweni, V. Wiratna (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Suryabrata, S, (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi.

- Sopiah. (2008). Psikologi Organisaional. Yogyakarta: C.V. Andi Offset
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwardi. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurna Analisis manajemen* Vol. 5 No.1 Juli 2011.
- Titisari, Purnamie. (2014). Peranan Organization Citizenhip Behavior (OCB) dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wahab, R.B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri. *Skripsi*, Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.
- Walgito. (2003). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Andi.
- Wiratmoko, Ario. (2012) Pengaruh Kegiatan Ekstrakurikuler Robotika Terhadap Kecerdasan Emosional Siswa Di SMK Negeri 3 Yogyakarta, *Jurnal Penelitian Tahun* hal. 8

Lampiran 1

**DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ning Syifa Ridwan

NIM/Jurusan : 16410063/Psikologi

Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.,Psikolog

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan
Geprek Kak Rose Malang

No.	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	TTD
1.	06 September 2019	Konsultasi judul	
2.	15 September 2019	Konsultasi Bab 1, Bab 2, dan Bab 3	
3.	25 September 2019	Revisi Judul Skripsi	
4.	08 Oktober 2019	Konsultasi Bab 1, Bab 2, Bab 3	
5.	17 Oktober 2019	Revisi Bab 1, Bab 2, Bab 3	
6.	12 November 2019	Revisi Bab 1, Bab 2, Bab 3	
7.	11 Desember 2019	Seminar Proposal	
8.	04 Februari 2020	Konsultasi item penelitian	
9.	15 Februari 2020	Revisi item penelitian	
10.	23 Juli 2020	Konsultasi Bab 4	
11.	17 Agustus 2020	Revisi Bab 4	
12.	21 Agustus 2020	ACC seluruh bab	

Malang,.....2020

Mengetahui
Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.,Psikolog

Lampiran 2

KUESIONER
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH MAKAN GEPREK KAK ROSE MALANG

Assalamualaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh.

Dengan hormat, Saya mahasiswi dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, mengadakan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang. Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya. Pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara. Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ning Syifa Ridwan

Nama Responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Pendidikan :

Jabatan/Golongan :

Lama Bekerja :

Petunjuk : Bacalah dengan baik pernyataan yang telah ada. Kemudian pilihlah salah satu dari 5 pilihan jawaban yang telah disediakan dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju , apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri anda atau keadaan perasaan anda.

TS = Tidak Setuju, apabila pernyataan tidak sesuai dengan diri anda atau keadaan atas perasaan anda

KS= Kurang Setuju, apabila pernyataan kurang sesuai dengan diri anda atau keadaan atas perasaan anda

S = Setuju, apabila pernyataan sesuai dengan diri anda atau keadaan atas perasaan anda

SS= Sangat Setuju apabila pernyataan sangat sesuai dengan anda atau keadaan atas perasaan anda

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
3.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang saya terima di perusahaan					
4.	Atasan saya kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan					
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja layaknya keluarga					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
7.	Saya merasa waktu yang diberikan kurang lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
8.	Saya izin bekerja, saat saya sedang malas masuk kerja					

9.	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama					
10.	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja saya apabila pekerjaan saya belum selesai					
11.	Saya tidak pernah izin untuk masuk kerja, walaupun ada kepentingan yang mendadak					
12.	Saya merasa waktu yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk saya menyelesaikan pekerjaan					
13.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
14.	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan kepada saya					
15.	Saya senang karena atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya					
16.	Saya senang karena saya mendapat kesempatan untuk naik jabatan					
17.	Gaji yang saya terima sudah cukup bagi saya					
18.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan					

	saya					
19.	Jika pekerjaan saya berat, saya akan meninggalkannya					
20.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya					
21.	Saya belum pernah mendapat kesempatan untuk naik jabatan					
22.	Atasan saya menegakkan disiplin yang sangat tegas					
23.	Rekan kerja saya sering bersikap cuek kepada saya					
24.	Saya mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan					
25.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
26.	Pekerjaan saya sering kali molor					
27.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
28.	Saya tipe orang yang bekerja sendiri					
29.	Terkadang saya ingin membantu pekerjaan rekan kerja					

	saya, tapi saya malas melakukannya					
30.	Saya mengulur-ulur waktu untuk berangkat kerja					
31.	Saya mengabaikan kesalahan yang saya perbuat dalam melaksanakan pekerjaan					
32.	Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup berat sehingga saya tidak bisa memenuhinya					
33.	Rekan kerja saya memberikan solusi ketika saya ada masalah dengan pekerjaan saya					
34.	Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap pegawai					
35.	Sistem kenaikan jabatan di perusahaan saya tidak jelas					
36.	Gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan saya					
37.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
38.	Saya senang bekerja dengan jabatan yang saya terima					
39.	Gaji yang saya terima dapat menghidupi kebutuhan keluarga saya					

40.	Saya senang dengan jenjang karir karyawan di perusahaan saya					
41.	Atasan saya menilai pekerjaan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
42.	Seberapa banyak tugas yang diberikan pada saya, pasti saya selesaikan					
43.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar perusahaan					
44.	Saya pernah sesekali izin tidak masuk bekerja untuk meluangkan waktu bersama pacar/teman					
45.	Ketika pekerjaan saya sudah selesai, saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang belum terselesaikan					
46.	Rekan kerja saya selalu menciptakan suasana yang harmonis untuk bekerja					
47.	Atasan saya sering memberi kritik dan saran terkait pekerjaan					
48.	Saya sudah mendapatkan promosi (kenaikan jabatan) di tempat saya bekerja					

49.	Saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan gaji					
50.	Terkadang saya merasa pekerjaan ini kurang sesuai dengan keinginan saya					
51.	Saya menikmati setiap aktivitas dari pekerjaan saya					
52.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan waktu kerja saya					
53.	Rekan kerja saya sering sekali bercanda terkadang sampai mengabaikan tugas pekerjaan					
54.	Saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
55.	Bagi saya kesalahan dalam bekerja itu adalah hal yang wajar					
56.	Kehadiran saya dikantor sebagai bentuk komitmen kerja saya					
57.	Saya kurang leluasa mengerjakan suatu pekerjaan apabila harus dibantu oleh orang lain					
58.	Atasan saya memberi hukuman tanpa adanya peringatan					
59.	Saya senang dengan sistem promosi (kenaikan jabatan)					

	berdasarkan prestasi kerja karyawan					
60.	Besaran gaji yang saya terima kurang sesuai dengan janji perusahaan kepada saya					
61.	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu berat					
62.	Saya mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja saya					
63.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja					
64.	Rekan kerja saya selalu bekerja dengan professional					
65.	Saya tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan saya					
66.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
67.	Saya kurang bisa mengembangkan kemampuan pada pekerjaan saya					

Angket Penelitian Variabel 1

(Kepuasan Kerja)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
3.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang saya terima di perusahaan					
4.	Atasan saya kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan					
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja layaknya keluarga					
6.	Saya senang karena atasan saya selalu memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya					

7.	Saya senang karena saya mendapat kesempatan untuk naik jabatan					
8.	Gaji yang saya terima sudah cukup bagi saya					
9.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan keinginan saya					
10.	Jika pekerjaan saya berat, saya akan meninggalkannya					
11.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya					
12.	Saya belum pernah mendapat kesempatan untuk naik jabatan					
13.	Atasan saya menegakkan disiplin yang sangat tegas					
14.	Rekan kerja saya sering bersikap cuek kepada saya					
15.	Rekan kerja saya memberikan solusi ketika saya ada masalah dengan pekerjaan saya					

16.	Atasan saya jarang memberikan penghargaan terhadap pegawai					
17.	Sistem kenaikan jabatan di perusahaan saya tidak jelas					
18.	Gaji yang saya dapat sesuai dengan pekerjaan saya					
19.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
20.	Saya senang bekerja dengan jabatan yang saya terima					
21.	Gaji yang saya terima dapat menghidupi kebutuhan keluarga saya					
22.	Saya senang dengan jenjang karir karyawan di perusahaan saya					
23.	Atasan saya menilai pekerjaan sesuai dengan hasil kerja karyawan					
24.	Rekan kerja saya selalu menciptakan suasana yang harmonis untuk bekerja					

25.	Atasan saya sering memberi kritik dan saran terkait pekerjaan					
26.	Saya sudah mendapatkan promosi (kenaikan jabatan) ditempat saya bekerja					
27.	Saya mendapatkan kesempatan untuk kenaikan gaji					
28.	Terkadang saya merasa pekerjaan ini kurang sesuai dengan keinginan saya					
29.	Saya menikmati setiap aktivitas dari pekerjaan saya					
30.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan waktu kerja saya					
31.	Rekan kerja saya sering sekali bercanda terkadang sampai mengabaikan tugas pekerjaan					
32.	Atasan saya memberi hukuman tanpa adanya peringatan					
33.	Saya senang dengan sistem promosi (kenaikan jabatan) berdasarkan prestasi kerja karyawan					

34.	Besaran gaji yang saya terima kurang sesuai dengan janji perusahaan kepada saya					
35.	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu berat					
36.	Saya mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan prestasi kerja saya					
37.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja					
38.	Rekan kerja saya selalu bekerja dengan professional					
39.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan					
40.	Saya kurang bisa mengembangkan kemampuan pada pekerjaan saya					

Angket Penelitian Variabel 2

(Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
2.	Saya merasa waktu yang diberikan kurang lama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan saya					
3.	Saya izin bekerja, saat saya sedang malas masuk kerja					
4.	Saya menyukai pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama					
5.	Saya meminta bantuan kepada rekan kerja saya apabila pekerjaan saya belum selesai					
6.	Saya tidak pernah izin untuk masuk kerja, walaupun ada kepentingan yang mendadak					
7.	Saya merasa waktu yang diberikan perusahaan					

	sudah cukup untuk saya menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
9.	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan kepada saya					
10.	Saya mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan					
11.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
12.	Pekerjaan saya sering kali molor					
13.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
14.	Saya tipe orang yang bekerja sendiri					
15.	Terkadang saya ingin membantu pekerjaan rekan kerja saya, tapi saya malas melakukannya					
16.	Saya mengulur-ulur waktu untuk berangkat kerja					

17.	Saya mengabaikan kesalahan yang saya perbuat dalam melaksanakan pekerjaan					
18.	Saya merasa beban kerja yang diberikan cukup berat sehingga saya tidak bisa memenuhinya					
19.	Seberapa banyak tugas yang diberikan pada saya, pasti saya selesaikan					
20.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar perusahaan					
21.	Saya pernah sesekali izin tidak masuk bekerja untuk meluangkan waktu bersama pacar/teman					
22.	Ketika pekerjaan saya sudah selesai, saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang belum terselesaikan					
23.	Saya kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
24.	Bagi saya kesalahan dalam bekerja itu adalah hal yang wajar					
25.	Kehadiran saya dikantor sebagai bentuk					

	komitmen kerja saya					
26.	Saya kurang leluasa mengerjakan suatu pekerjaan apabila harus dibantu oleh orang lain					
27.	Saya tidak mampu mencapai target yang diberikan perusahaan dalam pekerjaan saya					

Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja tahap satu

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	145.7333	271.080	.524	.918
VAR00002	144.6500	276.028	.563	.918
VAR00003	144.8333	277.395	.447	.919
VAR00004	145.3500	265.147	.546	.918
VAR00005	144.3833	272.613	.482	.918
VAR00006	145.0167	275.508	.389	.919
VAR00007	145.1667	265.294	.685	.916
VAR00008	145.1000	275.888	.453	.919
VAR00009	145.0167	272.864	.581	.917
VAR00010	144.9833	274.830	.294	.921
VAR00011	145.6167	271.020	.463	.919
VAR00012	145.6833	278.695	.298	.920
VAR00013	145.0167	275.508	.389	.919
VAR00014	145.1333	269.948	.498	.918
VAR00015	144.6500	276.028	.563	.918
VAR00016	144.3833	272.613	.482	.918
VAR00017	145.7000	266.620	.626	.917
VAR00018	145.1500	270.943	.548	.918
VAR00019	144.5833	281.535	.321	.920
VAR00020	144.7167	274.206	.587	.918
VAR00021	145.4333	271.233	.431	.919
VAR00022	145.0667	275.419	.513	.918
VAR00023	144.9167	279.501	.381	.919
VAR00024	144.5333	277.202	.532	.918
VAR00025	144.9500	281.370	.310	.920

VAR00026	145.1000	275.888	.453	.919
VAR00027	145.0667	275.419	.513	.918
VAR00028	145.6833	278.695	.298	.920
VAR00029	144.7667	280.894	.354	.920
VAR00030	145.5000	269.881	.509	.918
VAR00031	145.7667	272.962	.393	.920
VAR00032	145.1167	277.800	.315	.920
VAR00033	144.9500	281.370	.310	.920
VAR00034	145.7333	271.080	.524	.918
VAR00035	145.1667	265.294	.685	.916
VAR00036	144.8500	280.774	.331	.920
VAR00037	144.8000	274.908	.472	.918
VAR00038	145.4333	271.233	.431	.919
VAR00039	145.1500	270.943	.548	.918
VAR00040	145.0000	274.644	.432	.919

Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja tahap dua

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135.6333	243.524	.532	.920
VAR00002	134.5500	248.726	.549	.920
VAR00003	134.7333	250.097	.431	.921
VAR00004	135.2500	239.648	.503	.920
VAR00005	134.2833	246.105	.450	.921
VAR00006	134.9167	246.959	.425	.921
VAR00007	135.0667	239.148	.655	.918
VAR00008	135.0000	246.542	.529	.920
VAR00009	134.9167	243.908	.649	.919
VAR00011	135.5167	242.830	.490	.920
VAR00013	134.9167	246.959	.425	.921
VAR00014	135.0333	243.795	.462	.921
VAR00015	134.5500	248.726	.549	.920
VAR00016	134.2833	246.105	.450	.921

VAR00017	135.6000	239.973	.611	.919
VAR00018	135.0500	242.997	.572	.919
VAR00019	134.4833	253.847	.312	.922
VAR00020	134.6167	246.139	.616	.919
VAR00021	135.3333	243.311	.449	.921
VAR00022	134.9667	247.287	.541	.920
VAR00023	134.8167	251.678	.385	.921
VAR00024	134.4333	249.572	.533	.920
VAR00025	134.8500	252.875	.345	.922
VAR00026	135.0000	246.542	.529	.920
VAR00027	134.9667	247.287	.541	.920
VAR00029	134.6667	253.006	.358	.922
VAR00030	135.4000	242.007	.529	.920
VAR00031	135.6667	246.802	.354	.922
VAR00032	135.0167	250.661	.295	.923
VAR00033	134.8500	252.875	.345	.922
VAR00034	135.6333	243.524	.532	.920
VAR00035	135.0667	239.148	.655	.918
VAR00036	134.7500	253.174	.321	.922
VAR00037	134.7000	248.044	.445	.921
VAR00038	135.3333	243.311	.449	.921
VAR00039	135.0500	242.997	.572	.919
VAR00040	134.9000	248.295	.389	.921

Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja tahap tiga

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	131.9333	234.979	.522	.920
VAR00002	130.8500	239.791	.551	.920
VAR00003	131.0333	241.016	.438	.921
VAR00004	131.5500	231.031	.499	.921
VAR00005	130.5833	237.162	.453	.921

VAR00006	131.2167	237.834	.434	.921
VAR00007	131.3667	230.745	.643	.918
VAR00008	131.3000	237.536	.535	.920
VAR00009	131.2167	234.918	.656	.919
VAR00011	131.8167	233.915	.493	.920
VAR00013	131.2167	237.834	.434	.921
VAR00014	131.3333	235.277	.452	.921
VAR00015	130.8500	239.791	.551	.920
VAR00016	130.5833	237.162	.453	.921
VAR00017	131.9000	231.108	.615	.919
VAR00018	131.3500	234.435	.562	.920
VAR00019	130.7833	244.783	.315	.922
VAR00020	130.9167	237.298	.614	.919
VAR00021	131.6333	234.101	.461	.921
VAR00022	131.2667	238.199	.551	.920
VAR00023	131.1167	242.478	.397	.921
VAR00024	130.7333	240.707	.530	.920
VAR00025	131.1500	243.791	.350	.922
VAR00026	131.3000	237.536	.535	.920
VAR00027	131.2667	238.199	.551	.920
VAR00029	130.9667	244.101	.353	.922
VAR00030	131.7000	232.959	.537	.920
VAR00031	131.9667	238.270	.343	.923
VAR00033	131.1500	243.791	.350	.922
VAR00034	131.9333	234.979	.522	.920
VAR00035	131.3667	230.745	.643	.918
VAR00036	131.0500	244.082	.326	.922
VAR00037	131.0000	239.254	.440	.921
VAR00038	131.6333	234.101	.461	.921
VAR00039	131.3500	234.435	.562	.920
VAR00040	131.2000	239.959	.367	.922

Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan tahap satu

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.9000	114.702	.181	.850
VAR00002	99.8833	108.071	.371	.846
VAR00003	99.7000	106.349	.373	.847
VAR00004	99.8000	114.298	.207	.850
VAR00005	99.9667	111.389	.273	.849
VAR00006	99.5333	111.338	.480	.844
VAR00007	99.4833	110.830	.503	.843
VAR00008	99.9500	105.167	.639	.837
VAR00009	99.7833	112.308	.321	.847
VAR00010	99.9667	111.389	.273	.849
VAR00011	100.0833	106.518	.459	.843
VAR00012	100.1333	105.541	.468	.842
VAR00013	99.6000	109.295	.598	.841
VAR00014	100.3833	107.393	.389	.845
VAR00015	100.1500	108.197	.388	.845
VAR00016	99.6167	108.308	.430	.844
VAR00017	99.7500	104.089	.721	.835
VAR00018	99.9333	107.114	.544	.840
VAR00019	99.5333	111.338	.480	.844
VAR00020	99.6667	112.497	.305	.847
VAR00021	99.9333	104.334	.490	.841
VAR00022	99.4833	113.542	.343	.847
VAR00023	100.2167	113.359	.175	.852
VAR00024	101.3500	114.808	.065	.857
VAR00025	99.9667	113.694	.193	.850
VAR00026	99.9333	104.199	.481	.842
VAR00027	100.2333	105.436	.522	.840

Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan tahap dua

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.4833	111.949	.199	.857
VAR00002	97.4667	104.795	.410	.852
VAR00003	97.2833	104.003	.369	.855
VAR00004	97.3833	112.173	.175	.858
VAR00005	97.5500	109.201	.256	.857
VAR00006	97.1167	108.817	.483	.851
VAR00007	97.0667	108.470	.492	.851
VAR00008	97.5333	102.829	.633	.845
VAR00009	97.3667	109.965	.309	.855
VAR00010	97.5500	109.201	.256	.857
VAR00011	97.6667	104.023	.461	.850
VAR00012	97.7167	102.308	.505	.848
VAR00013	97.1833	106.932	.589	.849
VAR00014	97.9667	104.779	.396	.853
VAR00015	97.7333	105.453	.402	.852
VAR00016	97.2000	105.214	.465	.850
VAR00017	97.3333	101.514	.731	.842
VAR00018	97.5167	104.762	.538	.848
VAR00019	97.1167	108.817	.483	.851
VAR00020	97.2500	109.818	.317	.854
VAR00021	97.5167	102.457	.465	.850
VAR00022	97.0667	111.148	.331	.855
VAR00023	97.8000	110.603	.188	.859
VAR00025	97.5500	111.167	.193	.858
VAR00026	97.5167	102.322	.457	.851
VAR00027	97.8167	102.864	.529	.848

Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan tahap tiga

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	82.2833	92.037	.440	.856
VAR00003	82.1000	91.312	.394	.859
VAR00005	82.3667	97.253	.228	.863
VAR00006	81.9333	96.538	.474	.856
VAR00007	81.8833	96.478	.460	.856
VAR00008	82.3500	90.909	.627	.849
VAR00009	82.1833	97.813	.287	.860
VAR00010	82.3667	97.253	.228	.863
VAR00011	82.4833	92.423	.434	.856
VAR00012	82.5333	89.507	.545	.851
VAR00013	82.0000	94.949	.565	.854
VAR00014	82.7833	92.851	.384	.858
VAR00015	82.5500	92.726	.430	.856
VAR00016	82.0167	92.118	.519	.853
VAR00017	82.1500	89.248	.752	.845
VAR00018	82.3333	92.768	.528	.853
VAR00019	81.9333	96.538	.474	.856
VAR00020	82.0667	97.928	.275	.860
VAR00021	82.3333	90.463	.463	.855
VAR00022	81.8833	98.715	.324	.860
VAR00026	82.3333	89.650	.487	.854
VAR00027	82.6333	90.812	.530	.852

Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan tahap empat

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	66.6000	76.380	.486	.861
VAR00003	66.4167	77.501	.344	.869
VAR00006	66.2500	81.309	.479	.863
VAR00007	66.2000	81.824	.409	.864
VAR00008	66.6667	75.853	.649	.855
VAR00011	66.8000	77.180	.454	.862
VAR00012	66.8500	75.011	.536	.859
VAR00013	66.3167	80.390	.519	.861
VAR00014	67.1000	77.922	.383	.866
VAR00015	66.8667	77.406	.454	.862
VAR00016	66.3333	76.463	.573	.857
VAR00017	66.4667	74.050	.797	.849
VAR00018	66.6500	77.689	.541	.859
VAR00019	66.2500	81.309	.479	.863
VAR00021	66.6500	75.926	.453	.863
VAR00022	66.2000	83.553	.301	.867
VAR00026	66.6500	74.197	.527	.859
VAR00027	66.9500	75.506	.564	.857

Lampiran 4

HASIL UJI RELIABILITAS

Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja tahap satu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	40

Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja tahap dua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	37

Hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja tahap tiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	36

Hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan tahap satu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	27

Hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan tahap dua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	26

Hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan tahap tiga

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	22

Hasil uji reliabilitas skala kinerja karyawan tahap empat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	18

Lampiran 5

HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj Karyawan * Kepuasan kerja	Between Groups	(Com bined)	2233.767	24	93.074	4.353	.000
		Line arity	565.016	1	565.016	26.423	.000
		Devi atio n from Line arity	1668.750	23	72.554	3.393	.001
	Within Groups		748.417	35	21.383		
	Total		2982.183	59			

Lampiran 6

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.40069771
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.066
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.667
a. Test distribution is Normal.		

--	--

Lampiran 7

HASIL UJI REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.277	6.047

a. Predictors: (Constant), Kepusan kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	565.016	1	565.016	13.558	.001 ^a
Residual	2417.167	58	41.675		
Total	2982.183	59			

a. Predictors: (Constant), Kepusan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.020	8.559		4.442	.000
	Kepuasan kerja	.235	.064	.435	3.682	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

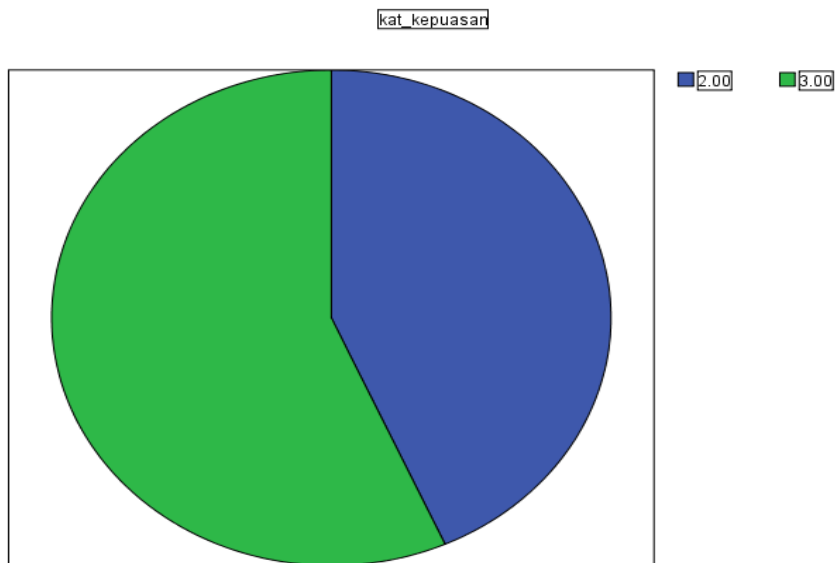
Lampiran 8

UJI KATEGORISASI

Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

kat_kepuasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	26	43.3	43.3	43.3
3	34	56.7	56.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

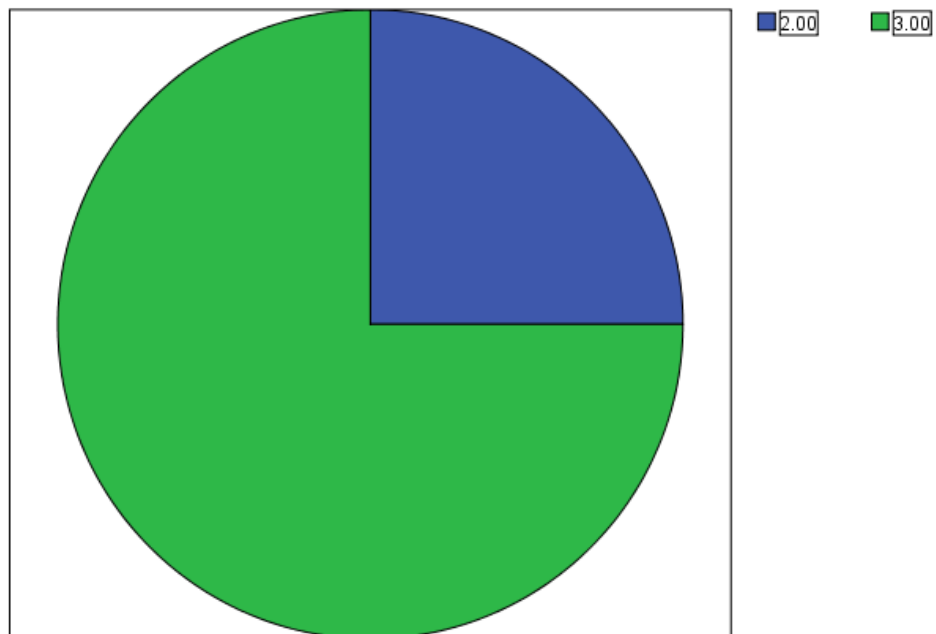


Uji Kategorisasi Kinerja Karyawan

kat_kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	25.0	25.0	25.0
	3	45	75.0	75.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

kat_kinerja



Lampiran 9

TABULASI DATA

TABEL KEPUASAN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Total	Kat	
1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	122	Sedang	
2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	129	Sedang	
3	4	4	2	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	103	Sedang	
4	4	4	2	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	103	Sedang	
5	4	5	5	1	5	3	5	2	4	2	2	3	4	2	1	3	5	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	2	4	3	5	116	Sedang	
6	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	1	5	5	125	Sedang
7	4	3	4	2	3	1	3	2	3	3	1	4	4	2	2	2	5	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	1	3	4	3	106	Sedang	
8	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	123	Sedang	
9	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	129	Sedang	

10	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	134	Tinggi	
11	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	122	Sedang	
12	4	3	4	5	5	5	4	3	1	1	3	4	4	2	1	5	5	3	1	1	4	5	4	3	1	4	1	5	3	2	2	2	4	4	1	5	114	Sedang	
13	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	153	Tinggi	
14	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	2	5	5	2	2	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	146	Tinggi	
15	5	2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	140	Tinggi	
16	4	2	4	2	5	5	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	125	Sedang	
17	4	2	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	131	Sedang	
18	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	136	Tinggi	
19	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	136	Tinggi	
20	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	129	Sedang	
21	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	1	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	147	Tinggi	
22	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	121	Sedang		
23	4	2	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	2	4	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	4	5	140	Tinggi	
24	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	156	Tinggi

25	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	136	Tinggi						
26	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	139	Tinggi					
27	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	143	Tinggi				
28	5	3	2	3	4	4	3	5	5	5	5	1	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	3	2	121	Sedang		
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	133	Tinggi		
30	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	145	Tinggi	
31	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	138	Tinggi	
32	4	2	4	1	5	2	3	4	3	1	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	3	4	3	2	4	3	109	Sedang		
33	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	156	Tinggi		
34	4	2	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	4	4	4	2	126	Sedang		
35	4	1	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	129	Sedang	
36	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	4	3	134	Tinggi		
37	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	3	4	5	1	3	3	4	5	4	3	4	2	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	131	Sedang	
38	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	131	Sedang
39	5	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	5	4	4	2	2	2	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	114	Sedang	

40	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	1	2	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	139	Tinggi	
41	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	1	2	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	139	Tinggi	
42	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	138	Tinggi	
43	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	125	Sedang	
44	4	2	4	1	5	5	5	3	4	2	4	3	5	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	149	Tinggi	
45	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	156	Tinggi
46	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	145	Tinggi
47	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	133	Tinggi	
48	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	138	Tinggi
49	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	156	Tinggi
50	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	131	Sedang
51	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	1	2	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	139	Tinggi	
52	5	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	3	136	Tinggi	
53	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	121	Sedang	
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	133	Tinggi	

55	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	129	Sedang	
56	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	5	138	Tinggi	
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	133	Tinggi		
58	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	156	Tinggi	
59	4	2	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	138	Tinggi
60	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	156	Tinggi	

TABEL KINERJA KARYAWAN

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total	Kat
1	2	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	54	Sedang
2	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	70	Tinggi
3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	2	4	72	Tinggi
4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	2	4	72	Tinggi
5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	4	4	2	3	73	Tinggi
6	1	1	5	3	4	4	2	4	5	3	4	3	4	5	4	4	2	2	60	Sedang
7	2	2	4	4	4	5	2	5	1	4	4	4	4	4	3	5	4	3	64	Sedang
8	4	2	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	55	Sedang
9	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	65	Sedang
10	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	64	Sedang
11	5	5	5	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	60	Sedang
12	5	4	3	4	4	4	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	75	Tinggi

13	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	79	Tinggi
14	5	1	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	3	5	3	5	5	5	75	Tinggi
15	3	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	66	Tinggi
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	70	Tinggi
17	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	61	Sedang
18	5	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Tinggi
19	5	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	Tinggi
20	5	2	1	4	4	4	5	3	5	2	3	5	4	4	1	4	1	4	61	Sedang
21	3	3	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	5	2	4	60	Sedang
22	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	66	Tinggi
23	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	81	Tinggi
24	3	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	2	3	69	Tinggi
25	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	69	Tinggi
26	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	71	Tinggi
27	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	71	Tinggi

28	2	4	3	3	4	5	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	2	56	Sedang
29	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	73	Tinggi
30	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70	Tinggi
31	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	74	Tinggi
32	1	2	4	4	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	51	Sedang
33	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	84	Tinggi
34	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	2	4	2	2	62	Sedang
35	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	2	4	2	4	4	2	63	Sedang
36	4	5	2	4	4	4	5	5	1	5	5	5	4	4	2	4	2	3	68	Tinggi
37	4	1	2	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	2	4	5	5	65	Tinggi
38	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	2	3	68	Tinggi
39	4	4	2	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	72	Tinggi
40	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	78	Tinggi
41	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	78	Tinggi
42	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	78	Tinggi

43	4	5	2	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	71	Tinggi
44	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	80	Tinggi
45	3	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	2	3	69	Tinggi
46	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	70	Tinggi
47	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	73	Tinggi
48	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	74	Tinggi
49	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	84	Tinggi
50	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	2	4	2	3	68	Tinggi
51	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	78	Tinggi
52	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	69	Tinggi
53	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	66	Tinggi
54	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	73	Tinggi
55	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	70	Tinggi
56	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	78	Tinggi
57	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	73	Tinggi

58	3	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	2	3	69	Tinggi
59	5	5	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	74	Tinggi
60	3	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	5	2	3	69	Tinggi

Lampiran 10

Surat izin Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

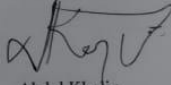
Nama : Abdul Kholiq
Jabatan : Manajer

Menyatakan bahwa:

Nama : Ning Syifa Ridwan
Jurusan : Psikologi
Universitas : UIN Maliki Malang

Nama diatas benar-benar melakukan penelitian di Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang dengan judul penelitian "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RM Geprek Kak Rose Malang". Penelitian tersebut dilakukan pada bulan Januari – Maret 2020.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Malang,.....2020
Manajer,

Abdul Kholiq