

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. HERO SAKTI MOTOR CABANG
SUZUKI TUREN MALANG**

SKRIPSI

Oleh :
NUR ISTIQOMAH
NIM : 05410028



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. HERO SAKTI MOTOR CABANG
SUZUKI TUREN MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh :
NUR ISTIQOMAH
NIM : 05410028**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. HERO SAKTI MOTOR CABANG
SUZUKI TUREN MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

**NUR ISTIQOMAH
NIM : 05410028**

**Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing**

**Ali Ridho, M. Si
NIP. 150 377 261**

Tanggal, 01 April 2009

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

**Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PT. HERO SAKTI MOTOR CABANG
SUZUKI TUREN MALANG**

SKRIPSI

Oleh :

**NUR ISTIQOMAH
NIM : 05410028**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal, 13 April 2009

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. Zainul Arifin, M. Ag (Ketua/Penguji) _____
NIP. 150 267 274
2. Ali Ridho, M. Si (Sekretaris/Pembimbing/Penguji) _____
NIP.150 377 261
3. Dra. Siti Mahmudah, M. Si (Penguji Utama) _____
NIP. 150 269 567

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Istiqomah

NIM : 05410028

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.
Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

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

Malang, 02 April 2009

Yang menyatakan,

Nur Istiqomah

MOTTO

**Ideas are only seeds
to pick the crops needs
perspiration**

PERSEMBAHAN

Special thanks to...

**Allah SWT...atas Rahmat dan Ridho-Nya sehingga Tee bisa merasakan
karunia hidup yang indah hingga saat ini**

Rasul Muhammad SAW

**Aba yang selalu memberikan semangat dan doa tulus ikhlas
Ibu perempuan yang rela berjuang melawan maut melahirkanku dan
merawatku dengan sakitnya sampai nafas terakhir terhembuskan
Neng Ro.....makasih.....lap-topnya bisa Bantu Tee wat kelancaran dalam
penyelesaian penelitian ini.....h3x**

**neng Eni, mas Dedik & mas Ful...Alhamdulillah Tee bisa lulus tepat
waktu.....**

**hm.....MIU2ku sekeluarga makasi banget atas semua bantuan dan
dukungan kalian semua.....**

Temen2ku Psycho '05 makasih atas doanya.....

Temen2 kosku.....

**Jeng Tika....jeng Dina....makasih atas bantuan &
supportnya.....SEMANGAT.....!!!!**

**Mbak Mey.....ayo semangat.....ndang dirampungkeh skripsine.....
Husna, Mawar, Upie', Noeng, Dewi, Arin.....Ayo SEMANGAT.....!!!!**

Temen2 yg lain makasih ya.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, karena Rahmat dan Ridho-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang” tepat pada waktunya.

Selama proses penyusunan penelitian ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Bapak Ali Ridho, M. Si selaku dosen pembimbing atas segala waktu, tenaga, perhatian, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian.
4. Ibu Endah Kurniawati, M. Psi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan serta pengarahan sebelum penyebaran instrumen penelitian.
5. Bapak Heri Santoso, SE selaku Manager Marketing PT. Hero Sakti Motor yang selalu siap meluangkan waktu untuk membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Bapak Zainal Abidin, ST selaku Kepala Cabang PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang yang membantu peneliti dalam kelancaran proses penelitian.

7. Seluruh karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang yang rela meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengumpulkan data.
8. Serta semua pihak yang banyak memberi bantuan dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak mungkin peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk meningkatkan pembuatan laporan selanjutnya. Harapan peneliti, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk semua pihak khususnya dalam keilmuan psikologi.

Malang, 02 April 2009

Peneliti

Nur Istiqomah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Surat Pernyataan.....	v
Motto.....	vi
Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja.....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja	14
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
4. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	24
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	28
B. Prestasi kerja	29
1. Pengertian Prestasi Kerja	29
2. Penilaian Prestasi Kerja	30
3. Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam	32
4. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	35
C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	37
D. Kerangka Penelitian	40
E. Hipotesis Penelitian	40

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian	42
C. Definisi Operasional	42
D. Subjek Penelitian	43
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Prosedur Penelitian	44
G. Instrumen Penelitian	45
H. Validitas Dan Reliabilitas	50
I. Metode Analisa Data	55

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi Penelitian.....	61
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
2. Tujuan Perusahaan.....	62
3. Slogan Perusahaan.....	62
4. Struktur Organisasi.....	62
5. Tugas dan Wewenang.....	63
6. Tata Tertib dan Aturan Kerja Perusahaan	63
B. Paparan Hasil Penelitian.....	63
1. Statistik Deskriptif.....	63
2. Statistik Inferensial.....	66
C. Pembahasan.....	67
1. Tingkat Kepuasan Kerja.....	67
2. Tingkat Prestasi Kerja.....	69
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	70

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	HAL
1. Tabulasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja.....	26
2. Tabulasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja... ..	34
3. Blue Print Kepuasan Kerja.....	47
4. Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja.....	50
5. Indeks Daya Beda Item Kepuasan kerja	52
6. Skor Hipotetik Item Kepuasan kerja	59
7. Deskriptif Statistik Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja	63
8. Deskripsi Kepuasan Kerja.....	64
9. Deskripsi Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	65
10. Deskripsi Prestasi Kerja.....	66

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HAL
1. Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja	27
2. Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja	34

DAFTAR LAMPIRAN

1. Bukti Konsultasi
2. Surat Keterangan Penelitian
3. Bukti Validitas Item
4. Skala Kepuasan Kerja
5. Data Mentah Kepuasan Kerja
6. Data Mentah Prestasi Kerja
7. Data Indeks Daya Beda Item kepuasan Kerja
8. Reliabilitas Dan Indeks Daya Beda Item Kepuasan Kerja
9. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja
10. Statistik Deskriptif Aspek-Aspek Kepuasan Kerja
11. Statistik Deskriptif Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja
12. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja
13. Kategorisasi Tingkat Prestasi Kerja
14. Analisis Regresi Linier Sederhana
15. Penilaian Prestasi Kerja
16. Struktur Organisasi
17. Tugas Dan wewenang (*Job Description*)
18. Slogan Perusahaan
19. Tata Tertib dan Aturan Kerja Perusahaan

ABSTRAK

Istiqomah, Nur. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang. Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. Dosen Pembimbing: Ali Ridho, M. Si

Kata Kunci: kepuasan kerja, prestasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan akan cenderung memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja bagi prestasi kerja seorang karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai menjadi salah satu alasan mengapa peneliti memilih tema penelitian tentang kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Tujuan penelitian ini adalah, (1) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang, (2) untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang, (3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen -Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian *ex post facto* (sesudah fakta) yang ditujukan untuk melihat dan mengkaji hubungan antara dua variabel. Bentuk hubungan yang dikaji dalam penelitian ini adalah dalam bentuk pengaruh yang dinyatakan dalam pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y (prestasi kerja) berdasarkan variabel X (kepuasan kerja). Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang. Sedangkan instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan dokumentasi untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari 10 karyawan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 7 karyawan dengan persentase 70% dengan kategori sedang, dan 3 karyawan dengan persentase 30% dengan kategori rendah. Sedangkan tingkat prestasi kerja dari 10 karyawan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 8 karyawan dengan persentase 80% dengan kategori baik, dan 2 karyawan dengan persentase 20% dengan kategori sangat baik. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak bisa menjadi prediktor yang memadai terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai ANOVA $F(1, 8) = 5,32$, dengan probabilitas sebesar 0,665, dan taraf signifikansi 0,05. Sehingga F hitung $(0,202) < F$ tabel $(5,32)$. Artinya, hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang” ditolak.

ABSTRACT

Istiqomah, Nur. 2009. The Effect of Work Satisfaction to Professional Achievement of Employees in PT. Hero Sakti Motor, Branch of Suzuki Turen Malang. The thesis for psychology department, Psychology Faculty of State Islamic University, Maulana Malik Ibrahim Malang.

The supervisor is Ali Ridho, M. Si

Keywords: Work satisfaction, professional achievement

The work satisfaction is one of important aspects that should get our attention in our effort of improving the ability of human resource in an organization. Once the work satisfaction is fulfilled, the employees tend to have good motivation and high spirit in accomplishing their job, so they, in turn, will get good work achievement that will affect the overall organization performance. Recognizing the importance of work satisfaction for professional achievement of individual employee and in turn the accomplishment of organization objective, the researcher chooses the working satisfaction and professional achievement the theme of the research.

The objectives of the research are (1) to know the level of work satisfaction of employees of PT. Hero Sakti Motor, The Branch of Suzuki Turen – Malang, (2) to find out the level of professional achievement of employees of PT. Hero Sakti Motor, The Branch of Suzuki Turen –Malang, (3) to reveal the effect of work satisfaction to the employees achievement of employees of PT. Hero Sakti Motor, The Branch of Suzuki Turen –Malang.

The research uses the research method of ex post facto (after finding the fact) that has purpose to observe and analyze the correlation between two variables. The nature of the correlation analyzed in this research is influence form that is manifested in quantitative research approach along with the simple linear regression analysis technique for getting Prediction of amount number variation that would be gotten from Y variable (professional achievement) based on X variable (work satisfaction). The respondents of the research are the employees of PT. Hero Sakti Motor, The Branch of Suzuki Turen –Malang. The research instruments used in the research are questioner and documenta tion.

Based on the research result, it is revealed that for the level of work satisfaction from 10 respondents, 3 respondents belong to low category and it's must be 30% and 7 respondents must be 70% belong to the average category. For the level of work achievement, from 10 respondents, 2 respondents must be 20% belong to very good category and 8 respondents must be 80% belong to good category. From the result of the simple linear regression analysis, it shows that the work satisfaction can not be used as feasible predictor in determining the professional achievement of the employees. It is shown by the equation of ANOVA value $F(1,8)=5,32$, with $t_{ik} < F$ table (5,32). It means, "the high work achievement is affected by the high work satisfaction" is refused.

تأثير الإقتناع العمل الإنجاز العمل الموظف فت هيرو سكتي موتور
شعبة سوجوكي تورين بمالأنج. , الناحية العلم النفس الكلية العلم لنفس بالجامعة
الإسلامية الحكومية بالمالأنج.
المرشيد: (M.Si) ,

إقتناع العمل الموظف هو من قسم المهم الذي يحتاج للزعاية في كسب لتفاؤل منبع
, اذا تحصل اقتناع العمل الموظف فميل الموظف التميل الهمة
ومرتفع الهمة في العمل حتي يملك الموظف الإنجاز العملاخير. ياءتثير علي عمل
. يحس علي جد المهم اقتناع العمل الإنجاز العمل الموظف حتي يحصل قصد
المنظمة هو من احدى السبب لماذا يختار الفاحص الموضوع الإقتناع العمل و الإنجاز

القصد هذا الفحص هو, الواحد لتعريف درجة الإقتناع العمل الموظف فت هيرو
الشعبة سوجوكي تورين بمالأنج.
فت هيرو سكتي موتور الشعبة سوجوكي تورين بمالأنج. الثالث ليعرف تاءثير الإقتناع العمل
علي الإتجاز العمل الموظف فت هيرو سكتي موتور الشعبة سوجوكي تورين بمالأنج.
الفحص يستعمل منهج الفحص إيك فوسة (Ex post facto)
الذي يقصد للنظر وليدرس لإتصال بين مقلبين متغيرين. و وجو الإتصال الذي يدرس في
الفحص هو في الوجود الإقتناع. الظهور في التقريب الفص الكمية بصناعة التحليل الإرتداد
المتسق البسيط ليحسب كبير المتنوع الذي وقع علي مقلب المتغير Y ()
علي مقلب المتغير X (). اما شحص الفحص في هذا الفحص ه كل من
الموظفين فت هيرو سكتي موتور الشعبة سوجوكي تورين بمالأنج. وهو آلة الفحص الذي يفيد
هو الإزاحة ليعرف درجة من الإنجاز العمل الموظف.
بناء علي حصيل الفحص, فيعرف درجة الإقتناع المل من عشرة الموظفين الذين
يصيرين الشحصين الفحصين. وجد سبعة الموظفين بنسبة مئوية سبعين حلوان (%)
و ثلاث من الموظفين بنسبة مئوية ثلاثين حلوات (%) برتبة ذليلة. اما هو درجة
الإنجاز العمل من عشر الموظفين الذين يصيرين لفحص وجد ثمانية المظفين بنسبة مئوية
ثانين حلوان (%) برتبة خيرة. من حصيل التحليل الإرتداد المتسق البسيط, يدل علي
الإقتناع العمل لم يستطع ان يصار محزار الذي يناسب علي الإنجاز العمل الموظف.
يدل بقيمة ان وف (ANWF) (F) () = بايك > (ik m<f)
(). بمعني فريضة التي صوتها " كان تاءثير الإقتناع العمل علي الإنجاز العمل الموظف
فت هيرو سكتي موتور الشعبة سوجوكي تورين بما لانج" .

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, keberadaan sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang sangat penting diantara sumber daya yang lain, walaupun jumlah sumber daya yang lain makin berlimpah, akan tetapi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas maka dapat dikatakan perusahaan tersebut tidak dapat bertahan lama, terlebih jika perusahaan tersebut bergerak dalam bidang jasa di mana manusia (karyawan) berperan paling banyak dalam operasional produknya.

Kebutuhan akan SDM yang tangguh tidak dapat dihindari mengingat bahwa dewasa ini perusahaan akan menemui suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai variasi dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi demi kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga, tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka berperan dalam pembuatan keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Namun, SDM tersebut tidak dengan sendirinya

tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi dan bukan organisasi yang lain, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya dapat berprestasi (Panggabean, 2004, h. 11).

Prestasi kerja (*Job Performance* atau *Actual Performance*) adalah hasil kerja secara kalitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, h. 67). Agar karyawan mau berprestasi maka pihak perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan berkembangnya *need of achivement* karyawan, caranya dengan jalan memberikan kesempatan pada semua tingkatan di dalam organisasi untuk mengambil keputusan dan memilih sendiri cara bekerja yang diinginkan. Karena prestasi kerja karyawan merupakan indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat (Sugiartik, 2008, h. 4).

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya (Martoyo, dalam Sariyathi, 2006, h. 22). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai kunci penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan

apapun jenisnya. Bila kepuasan kerja tercapai, karyawan dapat bekerja dengan optimal yang tentunya akan membawa dampak pada pencapaian tujuan organisasi maupun prestasi perusahaan secara keseluruhan yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Marzuki (2001) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh positif (+) terhadap prestasi kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,653, artinya besar sumbangan variabel imbalan (X) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 65,3%. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel X dan prestasi kerja sebagai variabel Y, karena di dalam indikator kepuasan kerja menyangkut beberapa aspek bukan hanya terbatas pada imbalan saja, tetapi juga pada aspek pekerjaan, promosi, penyelia, dan hubungan rekan kerja sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiartik (2008) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan UNISMA (RSI Malang)" diperoleh F hitung sebesar 32,443 > F tabel 3,65 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di yayasan UNISMA (RSI Malang). Instrumen penelitian yang dipakai dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiartik (2008) untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiartik (2008) memiliki kelemahan, yaitu mengukur prestasi kerja karyawan dengan menggunakan kuesioner, karena untuk dapat memperoleh data yang obyektif tentang prestasi kerja karyawan hanya dapat

diperoleh melalui penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan (Sihotang, 2007, h. 185). Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua instrumen penelitian, yaitu kuesioner untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, dan dokumentasi penilaian prestasi kerja oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan. Alasan penggunaan instrumen penelitian dengan menggunakan dokumentasi untuk mengetahui prestasi kerja karyawan adalah untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi kerja karyawan melalui dokumentasi penilaian prestasi kerja oleh pihak penyelia atau pengawas kerja yang dilakukan secara periodik yaitu selama satu semester atau enam bulan (Sihotang, 2007, h. 185). Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Sugiartik (2008) menggunakan beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, sistem penghargaan, kondisi kerja, dan rekan kerja. Sedangkan pada penelitian ini, untuk mengungkap kepuasan kerja melalui beberapa indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji atau upah, pekerjaan, promosi, penyelia atau pengawas kerja, serta hubungan kerja.

Organisasi atau perusahaan merupakan wadah tempat di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan, maka dapat dipastikan bahwa tanpa tujuan tidak perlu ada organisasi. Tujuan organisasi bermacam-macam, tergantung dari banyaknya pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan kehadiran organisasi atau perusahaan itu. Pihak-pihak yang berkepentingan itu antara lain, terdiri atas para pemegang saham, karyawan, pemasok, pemakai, pemerintah, dan masyarakat. Tujuan organisasi bagi pemegang saham adalah untuk meningkatkan keuntungan. Bagi konsumen adalah untuk meningkatkan

kualitas pelayanan, bagi masyarakat adalah untuk meningkatkan tanggung jawab kepada masyarakat, dan bagi pemerintah adalah untuk meningkatkan penerimaan pajak. Bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan juga kinerja organisasi (Panggabean, 2004, h. 11).

Agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 1995, h. 222).

Manusia sebagai sumber daya organisasi mempunyai berbagai macam kebutuhan, yang apabila terpenuhi memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan karyawannya adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan (Handoko, 2000, h. 2).

Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang (Siagian, 1989, h. 139). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, maka orang tersebut tidak akan bahagia. Semakin besar kebutuhan yang tidak terpuaskan, maka semakin mendalam dan semakin sentral kebutuhan

itu. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpuaskan, maka orang tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.

Manusia (karyawan) bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, selain itu merupakan manifestasi ibadah kepada Tuhannya, pengabdian kepada masyarakat dan Negara. Disamping itu, dijadikan pula sebagai kegiatan sosial untuk mempertahankan kelangsungan hidup serta kepuasan dalam dirinya serta orang lain disekitarnya (Sugiartik, 2008, h. 11).

Mengingat kebutuhan-kebutuhan yang seharusnya terpuaskan oleh masing-masing individu, maka setiap organisasi atau perusahaan harus mampu mengidentifikasi apa yang menjadi keinginan, kebutuhan dan harapan karyawannya, sehingga pihak organisasi dapat mengetahui dengan tepat langkah-langkah yang seharusnya dilakukan agar karyawan tetap dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan akan cenderung memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja, sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi. Menyadari betapa pentingnya kepuasan kerja bagi prestasi kerja seorang karyawan sehingga

tujuan organisasi dapat tercapai menjadi salah satu alasan mengapa peneliti memilih tema penelitian tentang kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Penelitian kepuasan kerja karyawan pada PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang dimaksudkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, agar pihak manajemen PT Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang dapat mengetahui hal-hal yang perlu diperhatikan untuk memperoleh kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja sehingga dapat tercipta karyawan yang memiliki prestasi yang baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen -Malang, bahwa perusahaan tersebut mengalami beberapa masalah, antara lain: banyak karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, tidak sedikit karyawan yang mengeluh kepada pihak manajemen dan kepada sesama karyawan karena upah kerja yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang diberikan, gaji tidak didasarkan pada Upah Minimum Regional (UMR), serta bonus kerja yang jarang sekali diberikan. Disamping itu, kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan, misalnya tidak adanya uang makan (Z, Abidin, komunikasi personal, 28 November, 2008).

Salah satu karyawan pada bagian Marketing, kasir dan Mekanik juga merasa bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan tersebut sangat minim sekali, sehingga dengan upah yang jauh berada dibawah UMR tersebut mengakibatkan mereka tidak bisa memenuhi semua kebutuhannya selama satu bulan lamanya.

Disamping itu, mereka juga mengalami ketidakpuasan terhadap pimpinan atau kepala cabang karena pimpinan cabang kurang bisa menghargai hasil kerja karyawan (Kurniawan, Endah, & Wahyu, komunikasi personal, 28 November, 2008). Pihak personalia membenarkan adanya fenomena tersebut dan memang tidak sedikit karyawan yang mengeluh kepada pihak personalia agar gaji mereka dinaikkan sesuai dengan UMR (H. Santoso, komunikasi personal, 1 Desember, 2008).

Meskipun banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja seperti yang telah diuraikan, namun prestasi kerja karyawan tersebut berada dalam tingkat yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan yang tinggi, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan lain sebagainya (sumber: dokumentasi penilaian prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen -Malang).

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu, sabar dan telaten karena perusahaan tersebut bergerak dalam bidang jasa. Dengan demikian, diharapkan kegiatan operasional karyawan berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat terwujud apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh dan menuliskannya dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang?
- b. Bagaimanakah tingkat prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang?
- c. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang.
- b. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang.

D. Manfaat Penelitian:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kepuasan dan prestasi kerja karyawan.
- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau wawasan yang lebih mendalam tentang sejauhmana hubungan faktor-faktor kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan atau organisasi.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi atau masukan bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Robbins (2002, h. 36), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Seseorang yang

tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Martoyo (dalam Sariyathi, 2006, h. 24), kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Simamora (dalam Sariyathi, 2006, h. 24), kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja.

Siegel dan lane (dalam Munandar, 2006, h. 350) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *“the appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfill one’s basic needs.”* Secara singkat, tenaga yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2006, h. 350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005, h. 117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara,

2005, h. 117) mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”* (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yu ki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek -aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan,. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2005, h. 117).

Menurut Kuswadi (2004, h. 13) kepuasan kerja karyawan merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya, karena banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja sesuai dengan harapan atau banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima di bidang masing-masing.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

a. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter (dalam Mangkunegara, 2005, h. 121). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh seorang pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Merujuk dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (dalam Rivai, 2005, h. 475-476), mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti: pendidikan, pengalaman, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

c. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikembangkan dengan menganalisis uraian yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg (dalam Rivai, 2005, h. 476) tentang kondisi yang menimbulkan perasaan tertentu pada pekerjaan subjek penelitiannya.

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Sedangkan *dissatisfies* ialah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini sangat diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan

ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja.

Blau (dalam Panggabean, 2004 : 129) mengemukakan bahwa kepuasan kerja relevan terhadap penilaian prestasi, ini berarti bahwa:

- 1) Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefit*), insentif, atau pemberhentian, dan
- 2) Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang mungkin saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensi yang satunya.

Menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008, h. 72) menyebutkan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Upah atau gaji

Jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

2) Pekerjaan

Sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

3) Promosi

Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Seorang karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu

individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins, 2002, h. 36).

4) Penyeliaan atau pengawasan kerja

Kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada karyawannya.

5) Rekan kerja

Sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

Hezberg (dalam Fraser, 1992: 46) telah menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan "pemuas" apabila dioptimumkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan "kesehatan mental".

Merujuk dari beberapa pendapat para tokoh tentang faktor kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor integral yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Gaji atau upah

Gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Oleh karena itu, dalam menetapkan gaji hendaknya pihak pimpinan mempertimbangkan prinsip keadilan agar karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Cascio (dalam Panggabean, 2004, h. 78) penghargaan menjembatani kesenjangan antara tujuan organisasi dengan aspirasi serta pengharapan karyawan. Agar efektif, maka perusahaan harus mempertimbangkan prinsip keadilan distributif dan juga keadilan prosedural dalam memberikan penghargaan kepada karyawannya. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk penghargaan yang mereka terima. Sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan pengujian reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan untuk menentukan penghargaan. Sebagai akibatnya, keadilan distributif lebih mempengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan, sedangkan keadilan

prosedural lebih mempengaruhi kepuasan terhadap alatnya atau prosedur yang digunakan perusahaan dalam menetapkan sistem penggajian.

Keadilan distributif lebih dikenal sebagai teori keadilan atau *equity theory* (William, 1999). Teori ini dikembangkan oleh Adams (dalam Panggabean, 2004, h. 79), hakikat dari teori ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha (*input*) dan penghargaan (*out-comes*) mereka dengan yang lain dalam situasi kerja yang sama. Ketidakadilan distributif terjadi apabila seseorang beranggapan bahwa perbandingan antara *input* dan *out-comes* dia dengan perbandingan antara *input* dan *out-comes* orang lain tidak sama (lebih besar disebut *overpayment* dan lebih kecil disebut *underpayment*). Hal ini dapat terjadi bagi dua orang yang mempunyai majikan yang sama, majikan berbeda dalam organisasi yang sama, atau majikan yang berbeda dalam organisasi yang berbeda.

2) Pekerjaan

Salah satu sumber ketidakpuasan seorang karyawan terhadap aspek pekerjaan adalah apabila pekerjaan tersebut tidak menarik, tidak menantang, dan tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Hal ini sejalan dengan pendapat Papu (Papu, J. www.e-psikologi.com) yang mengatakan bahwa sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena otak manusia membutuhkan stimulasi dan tantangan terus-menerus. Artinya dalam konteks pekerjaan maka otak manusia

cenderung membutuhkan tugas-tugas baru yang menantang atau menarik. Setiap saat menemukan tugas atau tantangan baru maka otak akan berusaha untuk menguasai tugas tersebut, dan sesudah berhasil menguasainya maka otak membutuhkan stimulasi baru. Jika stimulasi atau tantangan baru tersebut tidak ada dan otak hanya mengulang apa yang telah dikuasai maka tugas atau pekerjaan yang telah dikuasai tersebut menjadi tidak menarik sehingga timbul kebosanan. Para pekerja yang setiap hari hanya melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang serta berada dalam lingkungan kerja yang relatif sama akan sangat mudah menjadi bosan setelah menjalani pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu. Selain itu pekerjaan yang dianggap terlalu mudah atau tidak sesuai dengan tingkatan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang juga akan cenderung membuat ia mengalami kebosanan. Akan tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

3) Promosi

Promosi (*Promotion*) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Oleh sebab itu, dalam membuat suatu keputusan promosi perusahaan harus mempertimbangkan prinsip keadilan dan juga mempertimbangkan kemampuan karyawan serta memberikan jalur karier yang jelas kepada karyawan, Sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier.

4) Pengawas kerja atau penyelia

Kepuasan karyawan dapat meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Locke (dalam Munandar, 2006, h. 361-362) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Misalnya jika kerja yang menantang penting bagi tenaga kerja, penyeliana membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Oleh sebab itu, menurut Locke tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang penyelia ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

5) Hubungan kerja

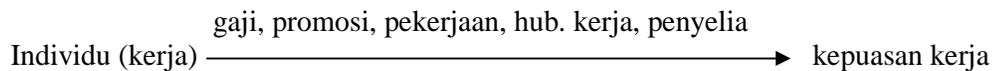
Salah satu faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah hubungan antarpribadi, di mana faktor ini sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. Oleh karena itu, jika tidak terpenuhinya faktor ini, maka karyawan tidak akan merasa puas. Bila rekan sekerja ramah dan mendukung, maka akan menghantarkan seseorang ke kepuasan kerja yang meningkat. Ketegangan yang timbul dalam suasana kerja yang terjadi diantara rekan sekerjanya, akan

menimbulkan gairah kerja yang menurun atau kurang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya.

Kelompok kerja akan lebih kuat menjadi sumber kepuasan kerja ketika para anggotanya memiliki sikap dan nilai-nilai yang sama. Orang-orang dengan sikap yang relatif sama menyebabkan berkurangnya pertentangan. Rekan kerja dengan nilai-nilai dan sikap yang sama juga memberikan semacam penegasan tentang konsep diri seseorang. Perasaan dihargai oleh sekelompok rekan kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja.

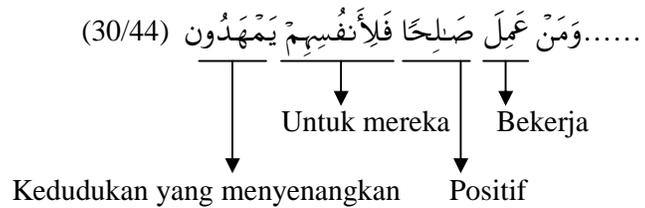
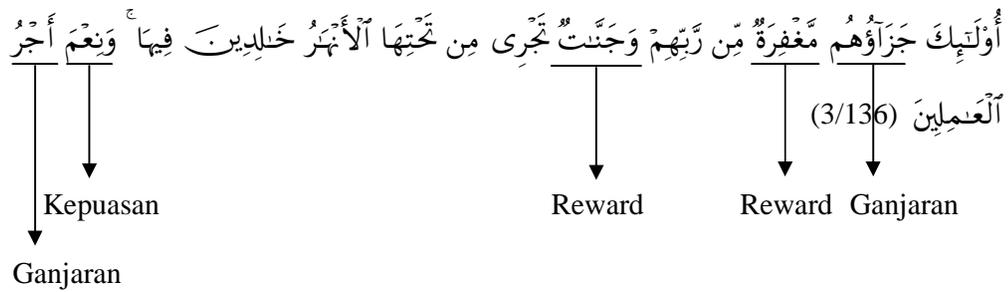
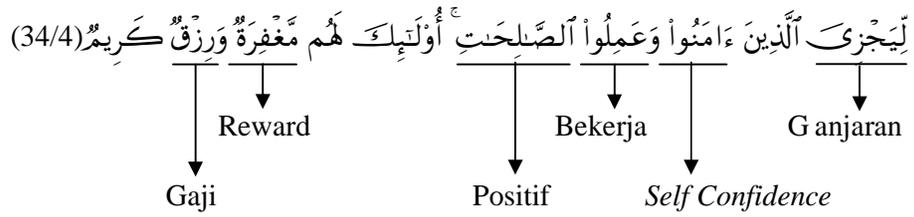
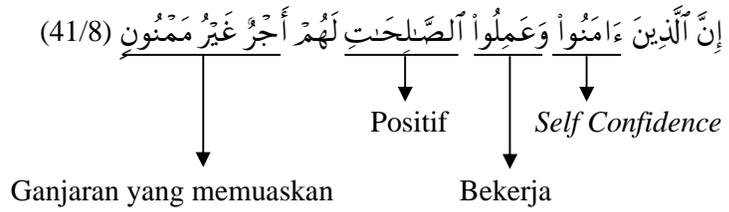
4. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

a. Konsep Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Psikologi



b. Pemahaman Teks Al-Qur'an Tentang Konsep Kepuasan Kerja





c. Tabulasi Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja

Tabel 1

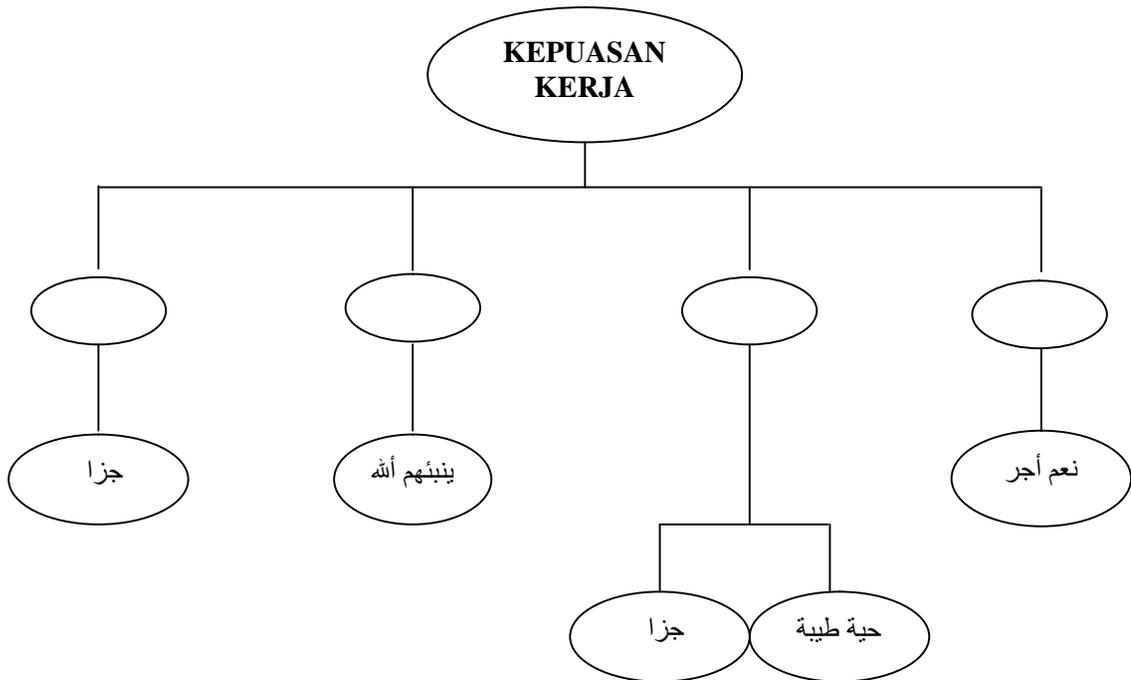
Tabulasi Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja

NO	TERM	MAKNA	SUBSTANSI	SUMBER	ALUR	JUMLAH
1.		Bekerja	Kerja	2/215, 3/115, 3/135, 3/136, 4/66, 4/114, 4/127, 4/188, 6/159, 6/160, 63/9	Etos	11
2.		Bekerja	Kerja	2/25, 2/82, 4/110, 4/122, 4/123, 4/124, 7/42, 14/23, 18/107, 20/112, 21/94, 22/14, 22/23, 22/50, 22/56, 23/40, 29/7, 29/9, 29/58, 30/15, 30/44, 31/8, 33/31, 40/40, 41/5, 41/8, 41/33, 41/46, 42/15, 42/23, 42/26, 43/72, 45/15, 45/21, 45/30, 45/33, 46/15, 46/16, 46/19, 47/1, 47/2, 47/12, 53/31	Etis	43
3.		Usaha	Kerja	2/134, 2/101, 2/102, 2/225, 2/286, 3/25, 3/155, 3/161, 4/32, 4/111, 4/112, 5/38, 26/22, 26/30, 26/34, 40/17, 45/10, 45/14, 45/22,	Dampak	19
4.		Usaha	Kerja	23/27, 24/30, 27/88, 29/45	Dampak	4

d. Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja

Gambar 1

Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Kepuasan Kerja



e. Kesimpulan

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Maka kepuasan kerja dalam pandangan Islam adalah berkaitan dengan: aktivitas, etis, etos, motivasi, perspektif psikologis, dan dampak (*reward* dan *punishment*).

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek - aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar - benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan se suai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
- b. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat mensiptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi - fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya akan berakibat pada tingginya tingkat turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal (Rivai, 20 05, h. 480).

B. Prestasi kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan tercapainya tujuan perusahaan dimana dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peranan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia yang mampu dan cakap dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang baik, dengan cepat dan tepat sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sebaliknya apabila tenaga kerja mempunyai tenaga kerja mempunyai kemampuan dan kecakapan yang rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah juga.

Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005, h. 67). Menurut Hasibuan (1995, h. 105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Lower dan Porter (dalam Sariyathi, 2006, h. 22) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Motif berprestasi merupakan salah satu dari tiga motif pada diri manusia dan secara lengkap menurut Robbins (dalam Sariyathi, 2006, h. 22), adalah motif berprestasi, motif untuk berafiliasi, dan motif untuk berkuasa. Disebutkan pula bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasinya terhadap tujuan dan pengabdian demi

tercapainya tujuan dengan sebaik-baiknya. Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun atau pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Masalahnya adalah bagaimana atasan menghargai prestasi kerja para karyawan sehingga dapat memotivasi.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan sangat penting dilakukan secara periodik dan kontinyu untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang prestasi seorang karyawan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan maupun organisasi.

Penilaian prestasi kerja menurut Sihotang (2007, h. 186) adalah suatu proses dimana organisasi menilai prestasi kerja para karyawannya. Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performansi kerja karyawan dan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi perusahaan itu sendiri. Menurut Rivai (2005, h. 309), penilaian prestasi adalah merupakan hasil

kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya.

Panggabean (2004, h. 72) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada ahirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain, seperti seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (1995, h. 97) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawannya serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya.

Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2005, h. 69) mengemukakan bahwa *“performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended”*. (performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2005, h. 69) menjelaskan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ وَأَصْلَحُوا فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ (3/89)

Reward

Inovatif

Inisiatif

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ

Self confidence

Aturan

Loyal

وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا (4/146)

Ganjaran

Komitmen

Inovatif

Inisiatif

إِلَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ شَيْئًا (19/60)

Optimal

Reward

Positif

Self confidence

Bekerja

Inisiatif

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (حديث)

Saat kehancuran

Tunggulah

Tidak berkompeten

Diserahkan

Pekerjaan

c. Tabulasi Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja

Tabel 2

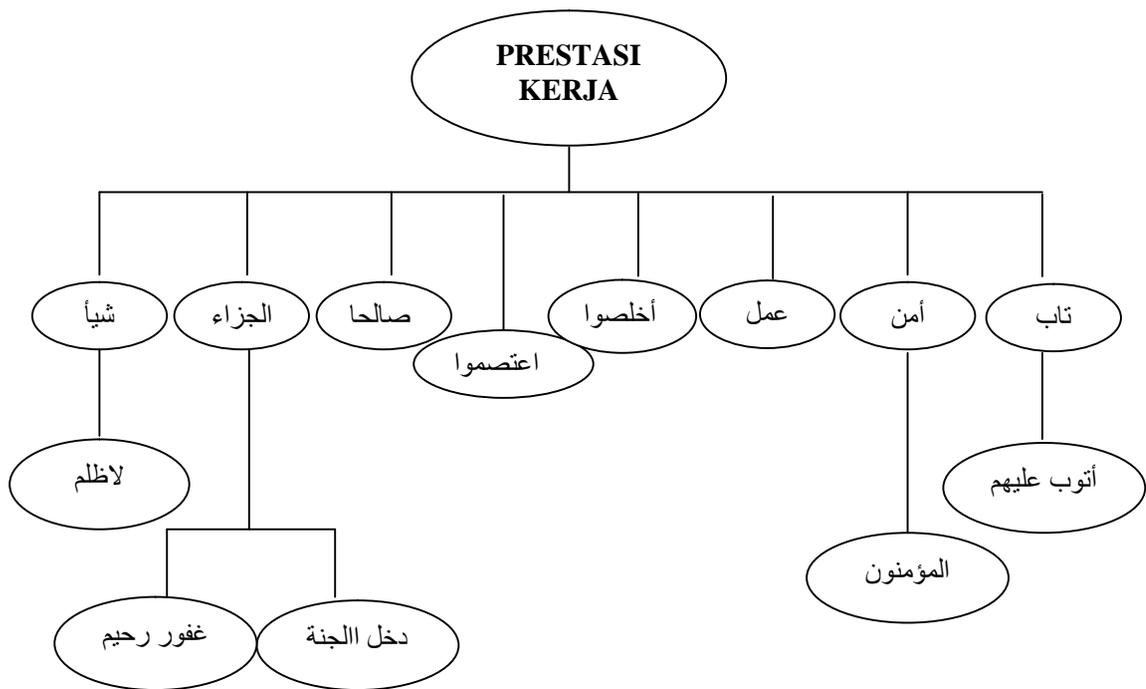
Tabulasi Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja

NO	TERM	MAKNA	SUBSTANSI	SUMBER	ALUR	JUMLAH
1.	تاب	Menyadari kesalahan	Kerja	2/37, 2/54, 2/160, 3/89, 4/16, 4/17, 4/18, 4/27, 4/146, 19/60, 19/63, 20/82, 25/70, 25/71, 28/67, 33/24, 49/11, 58/13, 66/8	Aktivitas & inisiatif	18

d. Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja

Gambar 2

Figurasi Ayat-Ayat Tentang Konsep Prestasi Kerja



e. Kesimpulan

Berdasarkan pemahaman teks Al-Qur'an, tabulasi ayat, dan figurasi ayat-ayat tersebut, maka suatu prestasi atau keberhasilan tidak akan dicapai oleh individu apabila ia tidak bekerja dan berusaha secara maksimal untuk mendapatkannya. Oleh sebab itu, prestasi kerja dalam pandangan Islam adalah berkaitan dengan: inisiatif, inovatif, komitmen, kemampuan (*skill*), kepuasan, disiplin, produktif, loyalitas, dan *self confidence*.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya (Martoyo, dalam Sariyathi, 2006, h. 21).

Menurut Siswanto (dalam Sugiartik, h. 36) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, kesanggupan, keterampilan, pengalaman, dan keunggulan dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kecakapan yang dimaksud adalah kesanggupan, kemampuan, dan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kesanggupan yang dimaksud adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Keterampilan yang dimaksud adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (dalam Syahrial, 2004, h. 26), faktor yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja berdasarkan formulir penilaian karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan);
- b. Kuantitas kerja (mengacu pada produksi dan hasil);
- c. Ketetapan waktu (mengacu pada penyelesaian tugas, dalam waktu yang diperkenankan);
- d. Kehadiran dan ketetapan waktu (mengacu pada ketaatan pada jadwal kerja sebagaimana ditugaskan);
- e. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas dan proyek);
- f. Kerjasama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia atau rekan kerja);

Mangkunegara (dalam Syahrial, 2004, h. 26), melengkapi faktor-faktor penilaian kerja di atas, yakni:

- a. Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan;
- b. Kuantitas kerja: output, penyelesaian kerja dengan ekstra;
- c. Keandalan: mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan;
- d. Sikap: sikap terhadap perusahaan/pimpinan, pegawai lain, pekerjaan, dan sikap kerjasama.

Menurut Hasibuan (1995, h. 105), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Demikian pula menurut Lower dan Porter (dalam Sariyathi, 2006, h. 22), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor

penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers (dalam Sariyathi, 2006, h. 22), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

Merujuk dari beberapa pendapat para tokoh tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah

- a. Kemampuan, yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Motivasi, yaitu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.
- c. Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya karena banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja tersebut sesuai dengan harapan atau banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima di bidang masing-masing

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Perusahaan merupakan sebuah tempat atau wadah dimana didalamnya terdapat berbagai sumber daya yang harus dimaksimalkan potensinya, seperti sumber daya keuangan, fisik, teknologi, dan sumber daya manusia (SDM). Namun, dari beberapa sumber daya tersebut, sumber daya yang menduduki posisi terpenting adalah sumber daya manusia, karena SDM merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. mereka menjadi perencana,

pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam tujuan perusahaan. karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi agar kinerja organisasi semakin meningkat. Namun, prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak akan terwujud dengan baik apabila karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap pemimpin yang ada dalam perusahaan tersebut harus bisa menumbuhkan kepuasan kerja karyawannya agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 1995, h. 222).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang

sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Menurut Strauss dan Sayles (dalam Wahyudin dan Parwanto, 2006) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki prestasi kerja yang baik.

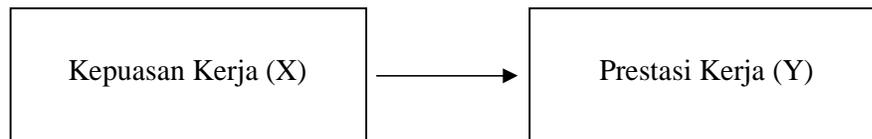
Hezberg (dalam Fraser, 1992, h. 46) telah menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan "pemuas" apabila dioptimumkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan "kesehatan mental".

Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya. Ketidakmampuan yang tidak lain adalah disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya dapat diatasi dengan memberikan pendidikan atau pelatihan. Sedangkan ketidakpuasan mereka dapat dikurangi dengan memberikan dorongan berupa penghargaan. Namun, perlakuan dan pemberian tersebut hanya akan efektif jika mereka puas terhadap perlakuan tersebut. Kepuasan terhadap

perlakuan tersebut dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keadilan dalam pelaksanaannya. Dengan kata lain, prestasi karyawan dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja (Panggabean, 2004, h. 12). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan serta kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan .

D. Kerangka Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non experimental, yaitu penelitian *ex post facto*:



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “terdapat pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam studi mengenai metodologi penelitian, ada beberapa jenis metode penelitian, seperti: metode penelitian historis, deskriptif, *ex post facto*, dan eksperimen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis metode penelitian *ex post facto* (sesudah fakta) yang ditujukan untuk melihat dan mengkaji hubungan (dalam bentuk pengaruh) antara dua variabel, dimana variabel yang dikaji telah terjadi sebelumnya melalui perlakuan orang lain, sehingga peneliti tidak perlu melakukan manipulasi atau perlakuan dalam variabel bebas karena manipulasi telah terjadi oleh orang lain sebelum penelitian dilakukan (Sudjana, 2003, h. 54).

Bentuk hubungan yang dikaji dalam penelitian ini adalah dalam bentuk pengaruh yang dinyatakan dalam pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana yang menekankan analisis pada data-data numerikal (angka), kemudian diolah dengan metode statistika untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain

Sedangkan teknik analisis regresi dipakai untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X, dan menentukan bentuk hubungan antara variabel X dan variabel Y, serta menentukan arah dan

besarnya koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y (Winarsunu, 2006, h. 177).

B. Identifikasi Variabel-Variabel penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Kepuasan kerja
2. Variabel terikat (Y) : Prestasi kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas, dan prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kegunaan definisi operasional dalam penelitian adalah untuk memberi batasan dan pengertian yang jelas tentang variabel sehingga tidak terjadi kesalahfahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesalahan alat pengumpulan data. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja (X) adalah sikap seseorang yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya, karena banyaknya ganjaran yang

diterima seorang pekerja sesuai dengan harapan atau banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima di bidang masing-masing.

2. Prestasi kerja (Y) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan secara kualitas (ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan;) maupun kuantitas (output, penyelesaian kerja dengan ekstra;) yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang yang berjumlah 10 orang karyawan. Karena keseluruhan jumlah karyawan dijadikan sebagai subjek penelitian, maka penelitian ini adalah penelitian populasi atau studi populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Iqbal, 2002, h. 83). Data yang obyektif dan relevan dengan pokok permasalahan penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Metode kuesioner

Metode kuesioner merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. (Arikunto, 2006, h. 128) Metode ini digunakan untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan.

2. Metode Dokumentasi

Menurut Irawan (dalam Sukandarrumidi. 2000, h. 70), studi dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui data tentang prestasi kerja karyawan dengan beberapa poin penilaian yang menyatakan seseorang berprestasi tinggi, sedang atau rendah.

F. Prosedur Penelitian

Secara operasional prosedur penelitian ini dapat dikemukakan dalam tiga langkah yang meliputi:

1. Tahap persiapan

- a. Survey lapangan

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti melakukan survey lapangan yang akan dijadikan tempat penelitian, yaitu PT. Hero Sakti Motor cabang Suzuki Turen Malang.

- b. Tahap perizinan

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus perizinan penelitian lapangan, dan mulai mengadakan wawancara dengan pihak personalia

dan beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan tersebut.

2. Tahap pelaksanaan

Peneliti menyebarkan kuesioner tentang kepuasan kerja dengan cara menunggui satu persatu karyawan.

3. Tahap pasca pelaksanaan

Tahap pasca pelaksanaan ini merupakan tahap terakhir, yaitu tahap pengolahan data yang diperoleh baik melalui kuesioner dan dokumentasi. Dalam tahap pengolahan data ini meliputi:

- a. Pengumpulan data
- b. Penyederhanaan data
- c. Pendiskripsian data dengan menggunakan rumus -rumus yang telah ditentukan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kuesioner, digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang. Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah:
 - a. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari gaji atau upah. Adapun indikator dari kepuasan terhadap gaji atau upah adalah:
 - a) Kepuasan terhadap besarnya gaji.

- b) Kepuasan terhadap keadilan gaji.
- b. Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

Adapun indikator dari kepuasan terhadap pekerjaan adalah:

- a) Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik.
- b) Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang telah ditempuh.
- c. Promosi, yaitu keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Indikator dari kepuasan terhadap promosi adalah:
 - a) Kepuasan terhadap jenjang karir yang ada dalam perusahaan.
- d. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
 - a) Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan pengawas kerja.
 - b) Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan pujian atas pekerjaannya.
- e. Hubungan kerja, sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Indikator dari kepuasan terhadap rekan kerja adalah:
 - a) Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan.

Tabel 3

Blueprint Kepuasan Kerja

ASPEK	INDIKATOR	DESKRIPTOR	NO ITEM		Total
			Favorabel	Unfavorabel	
Gaji	Kepuasan terhadap besarnya gaji	Diperoleh dari besarnya gaji yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan selama satu bulan lamanya.	1, 2, 3	4, 5, 6	6
	Kepuasan terhadap keadilan gaji	Dalam memberikan gaji kepada karyawan perusahaan mempertimbangkan prinsip keadilan distributif dan prosedural.	7, 8, 9	10, 11, 12	6
Pekerjaan	Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang dan menarik	Kebutuhan karyawan akan tugas baru yang menantang dan menarik.	13,14,15	16, 17, 18	6
	Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan jenjang pendidikan	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkatan pengetahuan yang dimiliki karyawan akan cenderung menyebabkan kebosanan.	19, 20	21, 22	4
Promosi	Kepuasan terhadap jalur karier yang ada dalam perusahaan	Berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier, dan keputusan karier dibuat dalam cara yang adil.	23,24,25	26, 27, 28	6

Penyelia	Kepuasan terhadap dukungan dan bantuan pengawas kerja	Sejauh mana penyelia mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas, dan membantu karyawan ketika mengalami suatu kesulitan.	29, 30, 31, 32	33, 34, 35, 36	8
	Kepuasan terhadap sikap atasan yang memberikan pujian atas pekerjaannya.	Pujian dari pemimpin atau atasan atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan baik	37, 38	39, 40	4
Hubungan kerja	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan	Diperoleh dari adanya rekan kerja yang ramah, dan mendukung.	41, 42, 43, 44	45, 46, 47, 48	8
TOTAL			24	24	48

Dengan menggunakan skala sikap model likert, variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun butir instrumen yang berupa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Jawaban dari responden tersebut akan dibagi dalam empat kategori penilaian, yaitu:

a. Kategori penilaian untuk item favorabel:

Sangat setuju (A) = 4

Setuju (B) = 3

Tidak setuju (C) = 2

Sangat tidak setuju (D) = 1

b. Kategori penilaian untuk item unfavorabel:

Sangat setuju (A) = 1

Setuju (B) = 2

Tidak setuju (C) = 3

Sangat tidak setuju (D) = 4

Peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban tengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral.
- b. Tersedianya jawaban ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju.
- c. Penggunaan empat alternatif jawaban dimaksudkan untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban ditengah maka akan mengurangi banyaknya informasi yang akan didapat dari responden (Hadi, dalam Hidayati, 2008, h. 44).

2. Data atau dokumentasi perusahaan

Pengukuran prestasi kerja karyawan dilihat berdasarkan data atau dokumentasi penilaian kinerja yang ada dalam PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang selama satu semester (enam bulan) yang sudah di standarisasi oleh pihak perusahaan.. Adapun aspek-aspek yang diukur dalam penilaian prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang adalah:

keterampilan (komunikasi, kerja sama, analisa, sistematika, pelayanan, penyelesaian masalah, dan pengawasan), kreativitas (inisiatif dan inovasi), kepribadian (kerja keras, loyalitas dan disiplin kerja), tanggung jawab, kompetensi fungsional, dan kepemimpinan.. Sedangkan kategorisasi pre stasi kerja yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen-Malang adalah:

Tabel 4

Aspek-Aspek Penilaian Prestasi Kerja

TINGKAT PRESTASI	PENGERTIAN	NILAI TINGKAT PRESTASI
Baik Sekali	Melampaui target yang ditetapkan	9-10
Baik	Mencapai target yang ditetapkan	7-8
Cukup	Sedikit dibawah target yang ditetapkan	5-6
Kurang	Jauh dibawah target yang ditetapkan	3-4

H. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas Isi

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak

relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Pada dasarnya, estimasi validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Namun, tidak semua pendekatan validitas menggunakan analisis statistika. Tipe validitas yang berbeda menghendaki cara analisis yang berbeda pula (Azwar, 2007, h. 173-175). Tipe validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi dengan menggunakan analisis rasional oleh justifikasi ahli, yaitu Endah Kurniawati, M. Psi dan Ali Ridho, M. Si.

2. Daya Beda Item

Daya beda item merupakan sebuah indeks (secara praktis memiliki rentang nilai 0 sampai dengan 1) yang melekat pada item di mana hal ini mencerminkan sejauh mana item mampu membedakan antara subjek yang memiliki *trait* tinggi dan subjek yang memiliki *trait* rendah. Pada item kuesioner yang mengukur kepuasan kerja karyawan, daya beda akan memiliki makna sejauh mana kemampuan item dalam membedakan kelompok yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan kelompok yang memiliki kepuasan kerja rendah. Semakin besar daya beda item (semakin mendekati 1) berarti item tersebut mampu membedakan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan yang memiliki kepuasan kerja rendah. Semakin kecil daya beda item (semakin mendekati 0) berarti semakin tidak jelaslah fungsi item yang bersangkutan dalam membedakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan yang memiliki kepuasan kerja rendah (Azwar, 2007, h. 137-139).

Untuk mengetahui daya beda item pada skala kepuasan kerja, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson yang dibantu dengan program SPSS 15.00 for windows. Adapun rumus korelasi *product-moment* tersebut adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *product-moment*

N : jumlah responden

$\sum X$: nilai item

$\sum Y$: nilai total pada kuesioner

Dalam seleksi item, setiap item yang indeks daya beda lebih besar daripada 0,50 dapat langsung dianggap sebagai item yang berdaya diskriminasi baik. Sedangkan item yang memiliki indeks daya beda kurang dari 0,20 dapat langsung dibuang. Adapun item pada skala kepuasan kerja yang memiliki indeks daya beda yang baik adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Indeks Daya Beda Item Kepuasan Kerja

ASPEK	ITEM-ITEM YANG DITERIMA	ITEM-ITEM YANG GUGUR
GAJI	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.	2, 3
PEKERJAAN	13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.	5
PROMOSI	23, 24, 25, 26, 27, 28.	-

PENYELIA	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.	-
REKAN KERJA	41, 42, 45.	43, 44, 46, 47, 48

3. Reliabilitas

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item pada skala kepuasan kerja, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 15.00 *for windows*. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrumen penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0. Rumus *Alpha* tersebut adalah :

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

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas

k : Banyaknya item atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian item

$\sum \sigma_1^2$: Varian total

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2007, h. 83).

Adapun perincian uji reliabilitas tiap-tiap aspek pada skala kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Reliabilitas yang dicapai aspek gaji pada skala kepuasan kerja sebesar 0,843 menunjukkan bahwa variansi skor murni yang dapat dijelaskan oleh skor amatan adalah sebesar 84,3%. Variansi sisanya (15,7%) disebabkan oleh eror.

b. Pekerjaan

Reliabilitas yang dicapai aspek pekerjaan pada skala kepuasan kerja sebesar 0,866 menunjukkan bahwa variansi skor murni yang dapat dijelaskan oleh skor amatan adalah sebesar 86,6%. Variansi sisanya (13,4%) disebabkan oleh eror.

c. Promosi

Reliabilitas yang dicapai aspek promosi pada skala kepuasan kerja sebesar 0,843 menunjukkan bahwa variansi skor murni yang dapat dijelaskan oleh skor amatan adalah sebesar 84,3%. Variansi sisanya (15,7%) disebabkan oleh eror.

d. Penyelia

Reliabilitas yang dicapai aspek penyelia pada skala kepuasan kerja sebesar 0,913 menunjukkan bahwa variansi skor murni yang dapat dijelaskan oleh skor amatan adalah sebesar 91,3%. Variansi sisanya (8,7%) disebabkan oleh eror.

e. Rekan kerja

Reliabilitas yang dicapai aspek rekan kerja pada skala kepuasan kerja sebesar 0,708 menunjukkan bahwa variansi skor murni yang dapat dijelaskan oleh skor amatan adalah sebesar 70,8%. Variansi sisanya (29,2%) disebabkan oleh eror.

I. Metode Analisa Data

Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk memprediksi besarnya variasi yang terjadi pada variabel kriterium (Y) berdasarkan variabel prediktor (X) dan menentukan bentuk hubungan antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y), serta menentukan arah dan besarnya koefisien korelasi antara variabel prediktor (X) dengan variabel kriterium (Y). Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah:

1. Tingkat Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada populasi melalui data yang terkumpul dari skala yang digunakan, maka ukuran-ukuran deskriptif yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Mean, merupakan statistik yang menggambarkan rata-rata dari kelompok skor, ia memberikan pemahaman mengenai titik pusat kelompok data skor.

$$M = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

M : Mean/rata-rata

FX : Jumlah nilai-nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N : Jumlah responden

2. Deviasi rata-rata, varians, dan deviasi standar

- a. Deviasi rata-rata adalah rata-rata penyimpangan angka dari mean (selisih angka tersebut dan mean). Dengan melihat besarnya rata-rata penyimpangan atau deviasi ini maka diperoleh gambaran seberapa besar variasi skor yang ada. Semakin besar angka deviasi rata-rata berarti semakin heterogenlah angka dalam distribusi, sebaliknya semakin kecil harga deviasi rata-rata maka semakin homogen angka yang ada dalam distribusi yang bersangkutan (Azwar, 2007, h. 36-37). Adapun rumusan deviasi rata-rata tersebut adalah:

Deviasi rata-rata : $\sum \frac{F(X - M)}{N}$

- b. Varians, merupakan ukuran variabilitas yang terpenting yang memberikan gambaran yang stabil dan lebih akurat mengenai penyebaran skor (Azwar, 2007, h. 37-39).

Varians $: s^2 = \frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}$

- c. Deviasi standar, merupakan akar pangkat dua dari varians (Azwar, 2007: 39-41).

Deviasi standar $: s = \sqrt{\frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}}$

Keterangan:

X : Skor respon

F : Frekuensi

M : Rata-rata skor kelompok

s : Deviasi standar skor kelompok

3. Pengkategorisasian

Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini contohnya adalah dari rendah ke tinggi, dari paling jelek ke paling baik, dari sangat tidak puas ke sangat puas, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skor hipotetik untuk mengkategorisasikan individu manakah yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedang, dan rendah. Alasan pengkategorisasian dengan menggunakan skor hipotetik adalah karena sedikitnya subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 10 orang karyawan.

Adapun langkah-langkah dalam pembuatan skor hipotetik dalam penelitian ini adalah:

- a. Menentukan skor minimum dan skor maksimum dari item skala kepuasan kepuasan kerja yang diterima, yaitu 40 item

$$\text{Skor minimum} \quad : 40 \times 1 = 40$$

$$\text{Skor maksimum} \quad : 40 \times 4 = 160$$

- b. Skor maksimum – skor minimum

$$160 - 40 = 120$$

- c. Hasil dari pengurangan tersebut dibagi dengan 2.

$$120/2 = 60$$

- d. Untuk mencari Mean Hipotetik didapatkan dengan cara menambahkan hasil dari pembagian tersebut dengan nilai skor minimum.

$$60 - 40 = 100$$

- e. Untuk mencari Standar Deviasi adalah dengan cara membagi Mean Hipotetik dengan 5.

$$100/5 = 20$$

- f. Mencari kategorisasi:

$$\text{Tinggi} \quad : X > (\text{Mean Hipotetik} + \text{SD})$$

$$\text{Sedang} \quad : (\text{Mean Hipotetik} - \text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean Hipotetik} + \text{SD})$$

$$\text{Rendah} \quad : X < (\text{Mean Hipotetik} - \text{SD})$$

Tabel 6

Skor Hipotetik Item Kepuasan Kerja

RENTANG SKOR	KATEGORI
$X > 120$	Tinggi
$80 \leq X \leq 120$	Sedang
$X < 80$	Rendah

Sedangkan untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pada populasi diperoleh melalui data penilaian prestasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor (kepuasan kerja) terhadap variabel kriterium (prestasi kerja), maka peneliti menggunakan rumus teknik analisis regresi linier sederhana yang dibantu dengan program SPSS 15.00 for windows. Sedangkan nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1).

Perhitungan anareg linier sederhana melalui rumus persamaan sebagai berikut:

a. $Y = a + bX$

b. $Y = \alpha + \beta X$

Keterangan :

Y : Variabel kriterium

X : Variabel prediktor

a/ α : Intersep (konstanta regresi) atau harga yang memotong sumbu Y

b/β : Koefisien prediksi / kemiringan garis

Untuk menemukan harga a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y \cdot \sum X^2 - \sum X \cdot \sum XY}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. LOKASI PENELITIAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Hero Sakti Motor berdiri sejak tahun 1984, yang menjalankan usaha sebagai service centre kendaraan bermotor khususnya sepeda motor merk SUZUKI. Setelah sukses menjalankan After Sales Service, PT.Hero Sakti Motor mendapat kepercayaan dari Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) yaitu PT.Indomobil Suzuki Internasional untuk menjadi dealer resmi Suzuki di Malang sebagai pusat penjualan, service dan spare part kendaraan Suzuki berdasarkan Akte Notaris No. 315-112/13-6/PM/XI/87.

PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen merupakan cabang dari PT. Hero Sakti Motor Suzuki Pusat yang berada di kawasan Malang, yaitu di jalan Letjen Suparman no. 21. PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang ini berbentuk PT (Perseroan Terbatas), di mana pimpinan perusahaan ditentukan oleh pusat. Inilah yang membedakan PT. Hero Sakti Motor Suzuki berbeda dengan dealer-dealer lainnya. Karena biasanya dealer-dealer lainnya berbentuk Unit Dagang (UD) yang dimiliki dengan pribadi sehingga dipimpin secara langsung. Sebelum PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen ini berdiri, PT. Hero Sakti Motor Suzuki Pusat Malang berencana untuk mengembangkan cabangnya di kawasan Malang Selatan, karena di kawasan Malang Selatan sangatlah memiliki

potensi yang besar dalam mengembangkan usahanya dalam meningkatkan jumlah penjualan produk.

Pada awal tahun 1996 PT. Hero Sakti Motor Suzuki Pusat melakukan survey di beberapa tempat khususnya kawasan Malang Selatan, yang akhirnya menentukan tempat yang dianggap strategis yang bertepatan di jalan Gatot Subroto n0. 293 Sedayu Turen Malang. Tepat pada bulan Juli 1997 PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang resmi dibuka. PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang merupakan Dealer terbesar yang berada di kawasan Malang Selatan.

2. Tujuan Perusahaan

- a. Mencapai laba yang optimal
- b. Memperluas daerah pemasaran
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan
- d. Mempertahankan dan meningkatkan reputasi perusahaan

3. Slogan Perusahaan

Terlampir

4. Struktur Organisasi

Terlampir

5. Tugas dan Wewenang (*Job Description*)

Terlampir

6. Tata Tertib dan Aturan Kerja Perusahaan

Terlampir

B. PAPARAN HASIL PENELITIAN

1. Statistik Deskriptif

a. Deskriptif Statistik Tingkat Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

Tabel 7

Deskriptif Statistik Aspek-Aspek Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

JUMLAH SUBJEK	VARIABEL	MEAN	DEVIASI STANDAR	ASPEK	MEAN	DEVIASI STANDAR
10	Kepuasan Kerja	84,90	7,505	Gaji	15,70	3,529
				Pekerjaan	21,40	4,169
				Promosi	9,30	2,497
				Penyelia	24,10	5,934
				Hubungan Kerja	8,90	0,994
	Prestasi Kerja	120,60	7,863	Prestasi	8,20	0,422
				Keterampilan	55,50	2,173
				Kreativitas	15,20	0,789
				Kepribadian	24,10	1,449
				Tanggung Jawab	8,10	0,738
				Kompetensi Fungsional	7,80	0,789
Kepemimpinan	8,50	0,707				

Rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang adalah sebesar 84,90, dan rata-rata tingkat prestasi kerjanya adalah sebesar 120,60.

b. Deskripsi Tingkat Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Hero Sakti Cabang Suzuki Turen Malang adalah dengan menggunakan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 8

Deskripsi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	%
Rendah	≥ 80	3	30%
Sedang	80 – 120	7	70%
Tinggi	< 120	0	0%
Total		10	100%

Berdasarkan tabel deskripsi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa dari 10 karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian, terdapat 7 karyawan dengan persentase 70% dengan kategori sedang, dan terdapat 3 karyawan dengan persentase 30% dengan kategori rendah. Dan tidak ada seorangpun yang berada pada kategori tinggi.

Disamping itu, peneliti juga mengkategorisasikan aspek-aspek yang ada dalam skala kepuasan kerja dengan menggunakan skor hipotetik sebagai berikut:

Tabel 9**Deskripsi Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Aspek	Kategori	Interval	Jumlah	%
Gaji	Rendah	≥ 20	9	90%
	Sedang	20 – 30	1	10%
	Tinggi	< 30	0	0%
	Total		10	100%
Pekerjaan	Rendah	≥ 18	3	30%
	Sedang	18 – 27	7	70%
	Tinggi	< 27	0	0%
	Total		10	100%
Promosi	Rendah	≥ 12	8	80%
	Sedang	12 – 18	2	20%
	Tinggi	< 18	0	0%
	Total		10	100%
Penyelia	Rendah	≥ 24	4	40%
	Sedang	24 – 36	6	60%
	Tinggi	< 36	0	0%
	Total		10	100%
Rekan kerja	Rendah	≥ 6	0	0%
	Sedang	6 – 9	9	90%
	Tinggi	< 9	1	10%
	Total		10	100%

c. Deskripsi Tingkat Prestasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pada populasi diperoleh melalui data penilaian prestasi kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Tabel 10
Deskripsi Prestasi Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	%
Baik Sekali	9-10	2	20%
Baik	7-8	8	80%
Cukup	5-6	0	0%
Kurang	3-4	0	0%
Total		10	100%

Berdasarkan tabel deskripsi prestasi kerja tersebut, terdapat 8 karyawan dengan kategorisasi baik atau jika dipersentasekan sebanyak 80%, dan terdapat 2 karyawan dengan kategorisasi baik sekali atau jika dipersentasekan sebanyak 20%.

2. Statistik Inferensial

Dari hasil penelitian diperoleh data mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada populasi yang kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana yang dibantu dengan program SPSS 15.00 *for windows*. Adapun hasil analisis inferensial berdasarkan teknik analisis regresi linier sederhana adalah:

- a. Koefisien Korelasi *Product Moment* Pearson

$$r(10) = -0,157, p = 0,665, \alpha(0,05)$$

Sehingga, $r =$ hubungan tidak searah, $p 0,665 > \alpha(0,05)$

- b. ANOVA $F : F(1, 8) = 5,32, p = 0,665, \alpha(0,05)$

Sehingga, F hitung $(0,202) < F$ tabel $(5,32)$

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan diatas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang” ditolak. Artinya, prestasi kerja yang tinggi tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi.

C. PEMBAHASAN

1. Tingkat Kepuasan Kerja

Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda yang terbagi dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 10 karyawan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 3 karyawan dengan persentase 30% dengan kategori rendah, dan 7 karyawan dengan persentase 70% dengan kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawannya, hal ini dapat diketahui dari tidak ada seorangpun karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya agar karyawan dapat berprestasi lebih baik lagi karena kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Mayoritas karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang mengalami ketidakpuasan pada aspek gaji. Hal ini ditunjukkan oleh 9 karyawan dari populasi dengan kategori rendah, 1 karyawan dengan kategori sedang, dan tidak ada seorangpun yang berada pada kategori tinggi. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan karena mereka merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, Sehingga mereka tidak bisa memenuhi semua kebutuhan mereka karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) seseorang bisa hidup di daerah tersebut. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang telah mereka tempuh, juga mengakibatkan mereka mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan promosi jabatan, pihak perusahaan tidak menjadikan prestasi kerja sebagai dasar promosi karyawan karena mayoritas karyawan yang dipromosikan hanyalah mereka yang dekat dengan atasan dan memiliki masa kerja yang lebih lama tanpa mempertimbangkan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, Perusahaan kurang bisa menerapkan sistem promosi jabatan dengan benar dan adil padahal promosi jabatan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target perusahaan. Disamping itu, kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan yang meskipun mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya dari atasannya. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu dan target yang telah ditentukan,

maka karyawan (khususnya bagian marketing) tersebut mendapat teguran dan tidak mendapatkan uang gaji meskipun mereka telah bekerja.

Meskipun mayoritas karyawan memiliki ketidakpuasan sebagaimana diatas, namun mereka memiliki kepuasan yang tinggi dengan rekan kerja mereka. Sifat saling membantu, saling peduli, dan saling mengisi, serta sifat kekeluargaan yang mereka tanamkan menyebabkan mereka merasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Tingkat Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan .

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang, diketahui bahwa dari 10 karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian terdapat 80% karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang baik dengan jumlah sebanyak 8 karyawan, dan 20% karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang sangat baik dengan jumlah sebanyak 2 karyawan.

Dari persentase tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang mayoritas memiliki prestasi kerja yang baik (mencapai target yang ditetapkan). Disamping itu terdapat beberapa karyawan

yang memiliki tingkat prestasi kerja yang sangat baik (melampaui target yang ditetapkan) namun selisih angka antara karyawan yang baik dan sangat baik jauh berbeda, yaitu 80% karyawan pada kategori baik dan 20% karyawan pada kategori sangat baik. Oleh sebab itu, karyawan perlu terus meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh persamaan garis regresi $Y = 150,308 + (-0,285)X$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga hipotesis yang berbunyi “ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang” ditolak. Artinya, prestasi kerja yang tinggi tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dalam kasus pada PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang, kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut cenderung rendah namun prestasi kerja mereka cenderung tinggi. Prestasi kerja yang tinggi tersebut bukan disebabkan karena kepuasan kerja yang tinggi, akan tetapi terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka yang tidak tercover dalam penelitian, yaitu motivasi eksternal mereka untuk memperoleh bonus. Hal ini diketahui peneliti pada waktu melakukan penyebaran kuesioner dengan cara menunggui satu persatu karyawan, mereka mengalami ketidakpuasan khususnya pada sistem penggajian, promosi, penyelia, dan pekerjaan. Motivasi karyawan

yang tinggi tersebut tidak lain disebabkan karena sedikitnya gaji yang mereka terima, sehingga membuat mereka harus bekerja lebih giat untuk mendapatkan bonus kerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terbukti tidak bisa menjadi prediktor yang memadai dalam memperkirakan prestasi kerja karyawan. Namun, terdapat motif tersendiri yang membuat mereka bisa bekerja lebih giat, yaitu motivasi mereka untuk memperoleh bonus. Hal ini disebabkan karena mereka merasa tidak puas terhadap gaji mereka yang berada dibawah Upah Minimum Regional (UMR), sehingga dengan gaji sedikit itu mereka tidak bisa memenuhi semua kebutuhan hidup yang harus mereka penuhi. Disamping itu, pada karyawan bagian marketing apabila mereka tidak dapat memenuhi target penjualan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka mereka tidak akan mendapatkan uang gaji. Oleh karena itu, mereka memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan uang tambahan (bonus) meskipun bonus merekaapun tidak begitu besar guna menutupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Maslow (dalam Munandar, 2006, h. 327) bahwa individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum terpuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Motivasi kerja karyawan selama bekerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari karyawan. Karyawan mulai bekerja dengan derajat motivasi kerja tertentu tergantung pada apa yang dialami selama ia bekerja, dan tergantung

bagaimana ia persepsikan imbalan yang diberikan kepadanya atas unjuk kerjanya ia akan mengalami kenaikan atau penurunan dari motivasi kerjanya. (Munandar, 2006, h. 320). Pada kasus ini, motivasi karyawan dalam mengejar bonus cenderung tinggi, sebab mereka mengalami ketidakpuasan dengan sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan. Disamping itu, apabila ada karyawan yang menuntut agar gaji mereka dapat berubah (dinaikkan), maka pihak pimpinan tidak segan untuk tidak memberikan uang gaji karyawan tersebut dan bahkan untuk mengeluarkannya. Ancaman inilah yang membuat mereka tidak bisa berbuat apa-apa meskipun mereka mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga mereka memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh bonus kerja agar kebutuhan hidup mereka terpenuhi.

Berdasarkan fenomena diatas, diketahui bahwa motivasi karyawan yang tinggi tersebut muncul dari luar diri mereka, sehingga mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, tingkatan motivasi individu dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat David McClelland, Edward Murray, Miller, dan Anwar Prabu Mangkunegara yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, individu yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya mereka yang memiliki prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja yang rendah (Mangkunegara, 2005, h. 18).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 10 subjek penelitian, terdapat 7 responden dengan persentase 70% dengan kategori sedang, 3 karyawan dengan persentase 30% dengan kategori rendah.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada P.T. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang, diketahui bahwa dari 10 responden terdapat 80% karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang baik dengan jumlah sebanyak 8 karyawan, dan 20% karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang sangat baik dengan jumlah sebanyak 2 karyawan.
3. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh $F(1, 8) = 5,32$, $p = 0,665$, $\alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, prestasi kerja karyawan yang tinggi tidak disebabkan karena kepuasan kerja yang tinggi. melainkan ada variabel lain yang tidak tercover dalam penelitian yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja pada penelitian ini tidak bisa menjadi

prediktor yang baik bagi prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang.

B. Saran-Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti, yakni:

1. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sehingga prestasi kerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain yang berkenan untuk meneliti prestasi kerja karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang, diharapkan agar lebih mengembangkan atau memperhatikan variabel lain dari kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dalam Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1997). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fraser. (1992). *Stress Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, M. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hidayati, A. N. (2008). *Hubungan Antara Kompensasi Non Finansial Dengan Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Pasuruan*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marzuki. (2001). *Pengaruh Imbalan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Munandar. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggaben, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Papu, J. (2002). *Kebosanan Kerja*. On-line: <http://solehsugianto.blogspot.com/2008/11/kebosanan-kerja-johanes-papu.html>. Akses: 29 September 2008.

- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sariyathi, N. K. (2006). *Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung*. On-line: <http://ejournal.unud.ac.id/sariyathi.pdf>. Akses: 27 Juni 2008.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Sudjana, N. (2003). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah Makalah -Skripsi-Tesis-Disertasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiartik. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan UNISMA (RSI Malang)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syahrial, H. (2004). *Analisis Korelasional Imbalan Finansial Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. X Medan*. On-line: www.azuar.tripod.com/judulmb3.htm. Akses: 27 Juni 2008.
- Wahyuddin, & Parwanto. (2006). *Pengaruh Factor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*. Jurnal BENEFIT. Fakultas Ekonomi UMS Surakarta.
- Winarsunu, T. (2006). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wiyono, B. (2007). *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Action Research)*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan UNM.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Gajayana No. 50 Dinoyo Malang 65144
Telp. / Faks. 0341 - 558916

BUKTI KONSULTASI

Nama : Nur Istiqomah
~~NIM : 05410028~~
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Dosen Pembimbing : Ali Ridho, M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang.

NO	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	27 Januari 2009	Kejelasan Penelitian	1.
2	04 Februari 2009	Metodologi Penelitian	2.
3	05 Februari 2009	Desain penelitian	3.
4	07 Februari 2009	ACC Seminar Proposal	4.
5	17 Februari 2009	ACC BAB I	5.
6	20 Februari 2009	ACC BAB II	6.
7	24 Februari 2009	Review Instrumen Penelitian	7.
8	04 Maret 2009	ACC Instrumen Penelitian	8.
9	21 Maret 2009	Analisa Data Awal Pasca Penelitian	9.
10	31 Maret 2009	BAB VI & BAB V	10.
11	02 April 2009	ACC Skripsi	11.

Malang, 02 April 2009
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I

NIP. 150 206 243

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endah Kurniawati P, M. Psi

NIP : 150 300 643

Telah melakukan review instrumen skala kepuasan kerja dan melakukan perbaikan seperlunya untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Malang, 03 April 2009

Endah Kurniawati P, M. Psi

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ali Ridho, M. Si

NIP : 150 377 261

Telah melakukan review instrumen skala kepuasan kerja dan melakukan perbaikan seperlunya untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Malang, 03 April 2009

Ali Ridho, M. Si



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Gajayana No. 50 Dinoyo-Malang, 65144
Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan apa yang anda rasakan atau sesuai dengan yang anda alami. Apapun jawaban anda tidak akan mempengaruhi posisi / jabatan anda di instansi tempat anda bekerja sekarang, terima kasih.

Keterangan :

- SS :Apabila jawaban anda **sangat setuju** dengan pernyataan yang ada
- S :Apabila jawaban anda **setuju** dengan pernyataan yang ada
- TS :Apabila jawaban anda **tidak setuju** dengan pernyataan yang ada
- STS :Apabila jawaban anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan yang ada

IDENTITAS RESPONDEN	
JABATAN	
USIA	
JENIS KELAMIN	

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan ini.				
2	Saya dapat memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan..				
3	Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan lebih dari cukup, sehingga membuat saya tidak perlu mencari uang tambahan diluar perusahaan ini				
4	Saya merasa bahwa penghasilan yang diberikan perusahaan ini lebih rendah dari penghasilan yang diberikan oleh perusahaan lain dengan jabatan yang sama.				
5	Tugas yang dibebankan oleh perusahaan TIDAK sesuai dengan penghasilan yang diberikan .				
6	Penghasilan yang saya terima dari perusahaan TIDAK sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan .				
7	Saya merasa nyaman dengan sistem penggajian yang ada pada perusahaan ini.				
8	Penghasilan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya pangku.				
9	Saya merasa sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan sangat baik.				
10	Penghasilan yang saya terima sama dengan penghasilan karyawan lain yang sering tidak masuk kerja.				
11	Meskipun beban kerja saya lebih berat dari beban kerja rekan kerja, akan tetapi perusahaan memberikan penghasilan yang sama besarnya.				

12	Meskipun kerja lembur, saya TIDAK pernah mendapatkan penghasilan tambahan / uang lembur				
13	Pekerjaan ini dapat mengembangkan kreativitas saya.				
14	Saya senang dengan pekerjaan ini karena pekerjaan ini banyak mengurus tenaga dan pikiran.				
15	Pekerjaan ini banyak memberikan tantangan tersendiri.				
16	Pekerjaan ini TIDAK banyak menuntut keahlian saya.				
17	Saya merasa pekerjaan ini TIDAK menarik.				
18	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan di kantor.				
19	Saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.				
20	Saya merasa senang dengan pekerjaan ini karena sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
21	Saya merasa pekerjaan ini terlalu mudah sehingga membuat saya jenuh.				
22	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan ini karena TIDAK sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
23	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan.				
24	Perusahaan ini memberikan jalur karier yang jelas kepada karyawannya.				
25	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier.				
26	Kebijakan promosi yang ada dalam perusahaan ini				

	TIDAK adil.				
27	Saya merasa kecewa dengan sistem pengembangan karier perusahaan ini.				
28	Di perusahaan ini, karyawan yang dekat dengan pemimpin akan mendapatkan peluang lebih banyak untuk kenaikan jabatan.				
29	Pengawas kerja di perusahaan ini selalu memberikan semangat kepada setiap karyawannya.				
30	Semangat yang diberikan pengawas kerja membuat saya dapat bekerja lebih baik.				
31	Pengawas kerja selalu siap membantu ketika saya mengalami suatu kesulitan dalam menyelesaikan tugas.				
32	Pengawas kerja saya selalu mendengarkan pendapat setiap karyawannya.				
33	Saya merasa TIDAK nyaman dengan adanya pengawas kerja.				
34	Adanya pengawas kerja membuat saya TIDAK bisa bekerja dengan baik.				
35	Pengawas kerja di perusahaan ini kurang ramah kepada karyawannya.				
36	Pengawas kerja di perusahaan ini kurang bisa memahami karyawannya.				
37	Pimpinan saya selalu memberikan penghargaan kepada setiap prestasi karyawannya.				
38	Saya merasa nyaman bekerja disini karena sikap atasan yang selalu menghargai setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya.				

39	Atasan saya jarang sekali memberikan pujian kepada saya meskipun tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.				
40	Saya merasa TIDAK diperhatikan oleh pimpinan.				
41	Rekan kerja saya di perusahaan ini menyenangkan.				
42	Saya TIDAK pernah terlibat masalah dengan rekan kerja.				
43	Rekan kerja di perusahaan ini sangat ramah kepada saya.				
44	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya baik didalam maupun diluar perusahaan.				
45	Rekan kerja saya di perusahaan ini TIDAK pernah memberikan semangat kepada saya.				
46	Ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, saya TIDAK pernah mendapatkan bantuan dari rekan kerja saya.				
47	Saya merasa TIDAK dihargai oleh rekan kerja saya.				
48	Rekan kerja saya TIDAK pernah memberikan masukan atas pekerjaan yang telah saya lakukan.				

DATA MENTAH KEPUASAN KERJA

subjek	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2
2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
4	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2
5	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3
6	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
9	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2

subjek	item 15	item 16	item 17	item 18	item 19	item 20	item 21	item 22	item 23	item 24	item 25	item 15	item 16	item 17
1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3
2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	3
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
5	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3
8	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3
9	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	1	3
10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2

subjek	item 26	item 27	item 28	item 29	item 30	item 31	item 32	item 33	item 34	item 35	item 36	item 37	item 38
1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2
5	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
8	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1
9	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
10	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2

subjek	item39	item40	item41	item42	item43	item44	item45	item46	item47	item48	total
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	107
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	109
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
5	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	112
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	112
7	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	96
8	1	1	4	3	3	3	4	3	3	3	99
9	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92
10	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	109

DATA MENTAH PRESTASI KERJA

subjek	prestasi	komunikasi	kerjasama	analisa	sistmtka	pelynn	pnylsian	pngwsan
1	8	8	8	8	8	9	8	8
2	8	9	8	8	8	8	7	8
3	9	8	8	8	8	7	8	8
4	9	9	9	8	9	9	8	8
5	8	9	8	8	8	8	8	7
6	8	8	8	7	7	8	8	7
7	8	8	8	8	7	7	7	7
8	8	8	8	8	7	9	8	7
9	8	9	8	8	8	8	7	8
10	8	8	8	8	7	9	8	7

subjek	inisiatif	inovasi	krja krs	loyalitas	disiplin	tnggjwb	kompetensi	kpmmpn n	TOTAL
1	8	7	8	7	8	8	8	0	119
2	8	8	7	8	8	7	7	0	117
3	8	7	9	9	9	9	8	0	123
4	8	8	8	8	10	9	9	9	138
5	8	8	9	8	8	8	7	0	120
6	7	7	8	7	8	7	7	0	112
7	7	7	8	8	7	8	7	0	112
8	8	7	8	8	8	8	8	0	118
9	8	8	7	8	8	9	9	8	129
10	8	7	8	8	8	8	8	0	118

DATA DAYA BEDA ITEM KEPUASAN KERJA

subjek	item1	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13
1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
4	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2
5	1	1	1	2	2	2	1	3	2	3	3
6	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
9	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2

subjek	item14	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24
1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
5	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
7	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1
8	4	3	3	2	3	3	3	3	1	1
9	2	1	3	1	2	3	1	3	1	1
10	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2

subjek	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35
1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2
2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2
4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
5	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
8	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2
9	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1
10	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2

RELIABILITAS DAN INDEKS DAYA BEDA ITEM KEPUASAN KERJA

1. Gaji

2. Pekerjaan

3. Promosi

4. Penyelia

5. Rekan Kerja

STATISTIK DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA

1. STATISTIK DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA

2. STATISTIK DESKRIPTIF PRESTASI KERJA

STATISTIK DESKRIPTIF ASPEK -ASPEK KEPUASAN KERJA

1. GAJI

2. PEKERJAAN

3. PROMOSI

4. PENYELIA

5. HUBUNGAN KERJA

STATISTIK DESKRIPTIF ASPEK -ASPEK PENILAIAN PRESTASI

KERJA

1. PRESTASI

2. KETERAMPILAN

3. KREATIVITAS

4. KEPERIBADIAN

5. TANGGUNG JAWAB

6. KOMPETENSI FUNGSIONAL

7. KEPEMIMPINAN

KATEGORISASI TINGKAT KEPUASAN KERJA

SUBJEK		KATEGORI
1	84	Sedang
2	87	Sedang
3	91	Sedang
4	85	Sedang
5	94	Sedang
6	93	Sedang
7	75	Rendah
8	79	Rendah
9	72	Rendah
10	89	Sedang

KET:

Rendah : 3 subjek

Sedang : 7 subjek

Tinggi : 0

KATEGORISASI TINGKAT PRESTASI KERJA

SUBJEK		KATEGORI
1	8	Baik
2	8	Baik
3	9	Baik Sekali
4	9	Baik Sekali
5	8	Baik
6	8	Baik
7	7	Baik
8	8	Baik
9	8	Baik
10	8	Baik

KET:

Baik sekali : 2 subjek

Baik : 8 subjek

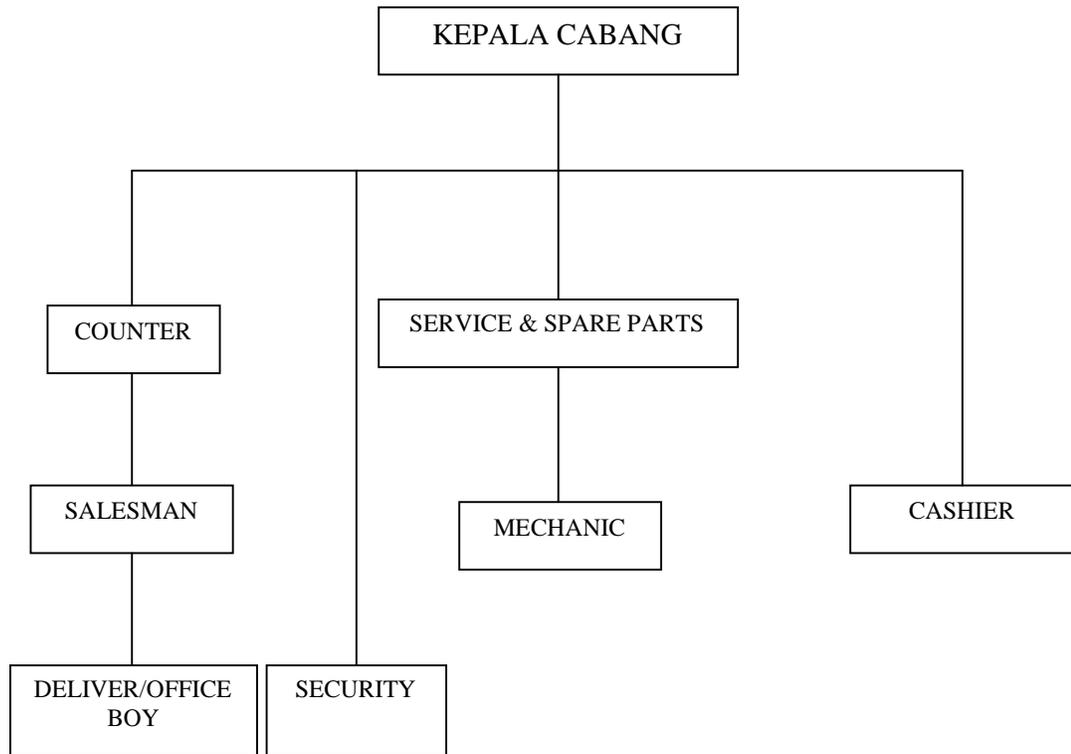
Cukup : 0

Rendah : 0

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

STRUKTUR ORGANISASI PT. HERO SAKTI MOTOR CABANG

SUZUKI TUREN MALANG



(Sumber: PT. Hero Sakti Motor Cabang Suzuki Turen Malang)