

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA DIVISI
AGROWISATA**

SKRIPSI



Oleh

Dirga Mahardika

NIM. 17410120

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

2024

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA DIVISI
AGROWISATA**

SKRIPSI

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

Oleh

Dirga Mahardika
NIM. 17410120

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN
ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
KUSUMA AGROWISATA DIVISI AGROWISATA

SKRIPSI

Oleh

Dirga Mahardika

NIM. 17410120

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Yusuf Ratu Agung, MA</u> NIP. 198010202015031002	
Dosen pembimbing 2 <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Psikolog</u> NIP. 197605122003121002	

Malang, 15 Juli 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

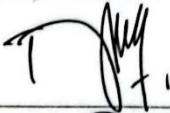
LEMBAR PENGESAHAN
ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA DIVISI
AGROWISATA

SKRIPSI

Oleh
Dirga Mahardika
NIM. 17410120

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi dalam majelis
sidang skripsi pada tanggal 19-08-2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Yusuf Ratu Agung, M.A</u> NIP. 198010202015031002	
Ketua Penguji <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si, Psikolog</u> NIP. 197605122003121002	
Penguji Utama <u>Dr. Hj Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 197505142000032003	

Disahkan oleh,

Prof. Dr. Rifa Hidayah,
M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dirga Mahardika

NIM : 17410120

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA DITINJAU BERDASARKAN JENIS KONTRAK KERJA (Studi pada karyawan Kusuma Agrowisata divisi agrowisata)**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 30 Mei 2024

Peneliti



Dirga Mahardika

NIM. 17410120

MOTTO

"Pekerjaan Anda akan mengisi sebagian besar hidup Anda, dan satu-satunya cara untuk benar-benar puas adalah melakukan apa yang Anda yakini sebagai pekerjaan hebat. Dan satu-satunya cara untuk melakukan pekerjaan hebat adalah mencintai apa yang Anda lakukan."

(Steve Jobs)

PERSEMBAHAN

Bismillah dan Alhamdulillah. Segala puji syukur tidak henti saya haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing umat manusia ke jalan yang benar. Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) ini penulis persembahkan kepada orang yang bermakna dalam kehidupan penulis diantaranya:

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya baik secara materil, moril, maupun doa.
2. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA, dan juga Ibu Rika Fuaturrosida, MA, beserta keluarga yang sudah memahami kondisi saya dan menerima saya tinggal di rumah beliau, hingga pada akhirnya saya bisa menyelesaikan studi saya. Sungguh saya sangat berhutang budi kepada beliau.
3. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog, selaku dosen wali saya dan juga saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau karena sudah membantu saya untuk melunasi tagihan UKT saya sehingga saya bisa melanjutkan studi saya hingga selesai
4. Bapak Agus dan Ibu Nurul selaku bapak/ibu kontrakan saya yang sudah memperlakukan saya selayaknya anak sendiri.
5. Sahabat dan keluarga saya Rizki yang selalu menjadi garda terdepan ketika saya menghadapi berbagai masalah.
6. Mas Faiz selaku senior dan mentor saya yang sudah menempatkan saya kepada tempat kerja yang apik dan yang selalu khawatir akan studi saya.
7. Seluruh keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada saya terkhususnya rekan-rekan UKM Taewkondo UIN Maliki Malang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafatnya kelak dihari akhir. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segalakerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati P., M.si, selaku penguji utama dalam sidang skripsi saya.
4. Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., Psikolog, selaku ketua penguji dalam sidang skripsi saya dan juga selaku dosen wali saya.
5. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA, selaku sekretaris penguji dalam sidang skripsi saya dan juga selaku dosen pembimbing saya.
6. Ibu Rika Fuaturrosida, MA., selaku dosen yang selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan studi saya.
7. Mba Ana selaku admin BAK Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang selalu memberi semangat kepada saya agar bisa menyelesaikan studi saya

8. Bapak/Ibu seluruh jajaran staff Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah membantu saya dalam hal administrasi kampus.
 9. Rekan-rekan dari UKM Taekwondo UIN Maliki Malang yang selalu memberikan saya support agar dapat menyelesaikan studi saya
 10. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materil.
- Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 30 Mei 2024

Dirga Mahardika
17410120

DAFTAR ISI

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KUSUMA AGROWISATA DIVISI AGROWISATA	i
LEMBAR PERESTUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II.....	5
KAJIAN TEORI	5
A. Teori Kepuasan Kerja.....	5
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	6
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	7
3. Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja	8
4. Dimensi-Dimensi dari Kepuasan Kerja	9
B. Alat Ukur Kepuasan Kerja	14
1. Brayfield Rothe Index (BRI)	14
2. Job Descriptive Index	15
3. <i>Job Satisfaction Survey</i> (JSS)	15
C. Kerangka Konseptual	17
BAB III	18
METODE PENELITIAN.....	18

A. Desain Penelitian	18
B. Variabel Penelitian	18
C. Definisi Operasional.....	18
1. Kepuasan Kerja.....	19
D. Responden Penelitian	20
E. Teknik Pengumpulan Data	21
F. Analisis Data	21
G. Validitas dan Reabilitas.....	22
1. Validitas Data	22
2. Reabilitas	22
BAB IV	25
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Deskripsi Data	25
1. Deskripsi Karakteristik Responden	25
B. Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	29
1. Hasil Uji Validitas	29
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	30
C. Hasil Analisis Data.....	31
1. Hasil Perhitungan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Agrowisata	34
D. Pembahasan	36
BAB V.....	47
PENUTUP.....	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran	47
1. Hasil Uji Validitas	47
2. Saran untuk peneliti selanjutnya	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	25
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	27
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	29
Tabel 4.5 Data Intepretasi R.....	30
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Rerata Jawaban Responden Berdasarkan Indikator .	31
Tabel 4.8 Rentang Skala Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.9 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Keseluruhan.....	35
Tabel 4.10 Hasil Rerata Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Item.....	36

ABSTRAK

Dirga Mahardika, 17410120, Analisis Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Kusuma Agrowisata divisi agrowisata, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan kuesioner yang didistribusikan kepada 50 karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata. Alat ukur yang digunakan adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri dari sembilan indikator: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat kerja, dan komunikasi.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat cukup puas. Berdasarkan indikator dari kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa indikator rekan kerja memiliki tingkat kepuasan paling tinggi sedangkan untuk benefit memiliki tingkat kepuasan kerja paling rendah. Diurutkan tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator maka urutannya adalah seperti berikut: 1. Rekan kerja, 2. Prosedur, 3 dan 4 Sifat kerja dan Komunikasi, 5. Gaji, 6. Promosi, 7. Supervisi, 8. Penghargaan, 9. Benefit.

Penelitian ini menyarankan agar manajemen Kusuma Agrowisata memperbaiki sistem penggajian dan promosi, serta memperhatikan benefit dan hubungan antara atasan dan bawahan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Job Satisfaction Survey*, Status Karyawan, *Single Global Rating*.

ABSTRACT

Dirga Mahardika, 17410120, *Analysis of Job Satisfaction Levels among Employees of Kusuma Agrowisata in the Agrotourism Division*, Thesis, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

This study aims to analyze the job satisfaction levels of employees in the Agrotourism Division at Kusuma Agrowisata. Job satisfaction is an essential aspect of human resource management that can enhance employee productivity, loyalty, and commitment to the organization.

The study employs a quantitative approach using survey methods and questionnaires distributed to 50 employees in the Agrotourism Division at Kusuma Agrowisata. The measurement tool used is the Job Satisfaction Survey (JSS), which consists of nine indicators: salary, promotion, supervision, benefits, rewards, procedures, coworkers, nature of work, and communication.

Based on data analysis results, it is found that the overall job satisfaction level of employees is moderately satisfied. Among the job satisfaction indicators, the coworker indicator has the highest satisfaction level, while benefits have the lowest satisfaction level. When ordered by satisfaction levels, the indicators rank as follows: 1. Coworkers, 2. Procedures, 3 and 4. Nature of Work and Communication, 5. Salary, 6. Promotion, 7. Supervision, 8. Rewards, 9. Benefits. This study suggests that the management of Kusuma Agrowisata should improve the salary and promotion system and pay attention to benefits and the relationships between superiors and subordinates. Increasing employee job satisfaction is expected to positively impact the company's performance and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Job Satisfaction Survey, Employee Status, Single Global Rating.

المخلص

على دراسة) العقد نوع على بناءً للموظفين الوظيفي الرضا مستوى تحليل . ١٧٤١٠١٢٠ مهاريكا ديرغا مالك مولانا جامعة ، النفس علم كلية ، جامعية رسالة . (الزراعية السياحة قسم ، أغروويساتا كوسوما موظفي ٢٠٢٤ ، مالانج الحكومية الإسلامية إبراهيم

يهدف هذا البحث إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في قسم السياحة الزراعية لدى كوسوما أغروويساتا. يعتبر الرضا الوظيفي جانباً مهماً في إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن أن يعزز إنتاجية الموظفين وولاءهم والتزامهم تجاه المؤسسة.

موظفاً في قسم يعتمد هذا البحث على منهج كمي باستخدام طريقة المسح والاستبيانات الموزعة على ٥٠ (JSS) "السياحة الزراعية لدى كوسوما أغروويساتا. وتم استخدام أداة القياس "استبيان الرضا الوظيفي والتي تتكون من تسعة مؤشرات: الراتب، الترقية، الإشراف، المزايا، التقدير، الإجراءات، زملاء العمل، طبيعة العمل، والتواصل.

بناءً على نتائج تحليل البيانات، تبين أن مستوى الرضا الوظيفي للموظفين بشكل عام يقع في مستوى "راضٍ إلى حد ما". ومن بين مؤشرات الرضا الوظيفي، حصل مؤشر "زملاء العمل" على أعلى مستوى من الرضا، بينما حصل "المزايا" على أدنى مستوى من الرضا. وعند ترتيب المؤشرات حسب مستوى الرضا، فإن ٤. طبيعة العمل والتواصل، ٥. الراتب، ٦. الترتيب هو كما يلي: ١. زملاء العمل، ٢. الإجراءات، ٣. و الترقية، ٧. الإشراف، ٨. التقدير، ٩. المزايا. يقترح هذا البحث أن تقوم إدارة كوسوما أغروويساتا بتحسين نظام الرواتب والترقيات، وإيلاء الاهتمام للمزايا والعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين. ومن المتوقع أن يسهم تحسين الرضا الوظيفي للموظفين في تحقيق أثر إيجابي على أداء الشركة وإنتاجيتها.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، استبيان الرضا الوظيفي، وضع الموظفين، التقييم العالمي الشامل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga berdampak pada kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge 2012). Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas (Ristiana, 2013). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi sangat krusial bagi manajemen organisasi. Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Kusuma Agrowisata, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agrowisata, menghadapi tantangan yang sama. Divisi agrowisata di Kusuma Agrowisata memiliki peran penting dalam menarik wisatawan dan memberikan pengalaman yang berkesan, sehingga kinerja karyawan di divisi ini sangat mempengaruhi reputasi dan keberhasilan perusahaan.

Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan Kusuma Agrowisata dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan manajemen perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, balas jasa, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, gaji, perkembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervise. *Spector* dalam Andi Rindyantika dan Nurul Safitri (2016). Salah satu faktor utama yang sering kali menjadi keluhan para karyawan adalah kompensasi finansial. Banyak karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang harus mereka emban setiap harinya. Kompensasi yang tidak memadai ini menjadi

salah satu penyebab utama turunnya tingkat kepuasan kerja. Gaji yang diberikan sering kali dianggap tidak mencerminkan standar pasar tenaga kerja dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, apalagi untuk mendukung motivasi kerja yang berkelanjutan. Ketidakpuasan ini diperparah dengan persepsi bahwa perbedaan antara apa yang seharusnya diterima dan yang diberikan cukup signifikan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak dihargai dengan baik oleh perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah masalah supervisi. Dalam struktur organisasi yang baik, atasan atau supervisor seharusnya memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan yang diperlukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Namun, di Kusuma Agrowisata, ada keluhan bahwa supervisi yang dilakukan tidak cukup efektif. Beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan pengarahan yang jelas dari atasan mengenai tugas-tugas yang harus mereka selesaikan. Komunikasi yang tidak lancar antara atasan dan bawahan menyebabkan banyak kebingungan di tempat kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan semangat kerja. Supervisi yang kurang baik juga mengurangi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal mereka di tempat kerja.

Selain supervisi, penghargaan atau apresiasi atas kerja keras karyawan juga dinilai kurang memadai. Banyak karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai dengan layak oleh manajemen perusahaan. Penghargaan terhadap kinerja yang baik, baik dalam bentuk pujian verbal, pengakuan formal, ataupun insentif tambahan, merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi. Ketika penghargaan ini kurang diberikan, karyawan cenderung kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa apa yang mereka lakukan tidak diakui atau dihargai oleh perusahaan. Akibatnya, rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga menurun, yang dapat berdampak negatif pada tingkat retensi dan loyalitas mereka.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Beberapa faktor yang diperkirakan

mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, peluang promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur kerja, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam bekerja (Martoyo, 2007:115).

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu teori dua faktor (*two factor theory*), teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), dan teori keadilan (*equity theory*). Teori dua faktor mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda dan bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies* atau *hygiene factors*. *Satisfies* meliputi faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, dan ada kesempatan untuk berprestasi serta memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *dissatisfies* mencakup faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status.

Selain itu, teori ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jika kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka individu akan merasa lebih puas lagi. Sementara itu, teori keadilan mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja. Karyawan akan membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil orang lain. Jika perbandingan ini dianggap adil, maka karyawan akan merasa puas. Namun, jika perbandingan ini tidak seimbang, maka akan timbul ketidakpuasan.

Dengan menggunakan teori-teori ini sebagai landasan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tingkat kepuasaan kerja karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif pada

kinerja dan produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepuasan kerja dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri agrowisata. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah atau lembaga terkait dalam merumuskan regulasi yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan di sektor agrowisata.

B. Rumusan masalah

Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata.

D. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis:** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepuasan kerja dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri agrowisata.
2. **Manfaat Praktis:**
 - a. Bagi manajemen Kusuma Agrowisata, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kondisi kerja yang mendukung.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu 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. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

2) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

3) Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama

dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang 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.

Dari beberapa teori diatas, peneliti memilih teori dua faktor karena teori dua faktor merupakan teori yang merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu (1) *satisfies* (motivator): pekerjaan itu sendiri baik yang menarik, penuh tantangan dan ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi, dan (2) *dissatisfies*: faktor yang menjadi ketidakpuasan kerja, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Teori ini digunakan karena indikator-indikatornya paling mendekati dengan *Job Satisfaction Survey*. *JSS* menilai kepuasan kerja menggunakan beberapa indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat kerja dan komunikasi.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dan organisasi dimana kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan yaitu meningkatnya hasil produksi. Kepuasan kerja menurut Porter (2007) adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (*factual*). Semakin kecil kondisi yang seharusnya dan kondisi actual seseorang akan merasa semakin puas. Untuk memahami kepuasan kerja secara menyeluruh, berikut peneliti akan menguraikan tentang pengertian dari kepuasan kerja, dimensi-dimensi dari kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta tanda-tanda dari individu yang mengalami ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan

kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan perasaan dan persepsi manusia (Robbins,2008:75). Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi (Robbins, 2008:77). Kebanyakan dari kita percaya bahwa pekerjaan harus memiliki pengalaman positif agar dapat menikmati pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2007: 115), pada dasarnya merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan berbagai teori yang telah disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

a. Kerja yang menantang secara mental.

Dilihat dari apa yang telah terjadi pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Dengan adanya tugas pekerjaan yang menantang karyawan merasa tidak bosan dan merasa diapresiasi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya.

b. Penghargaan yang sesuai.

Bayaran yang adil merupakan salah satu penghargaan yang diinginkan oleh karyawan, dan juga tidak ambigu, serta selaras

dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya dan timbul rasa nyaman dalam bekerja.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Hubungan antar karyawan dengan lingkungan kerjanya guna menimbulkan rasa kenyamanan pribadi dan kemudahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang suportif.

Dalam kolega suportif karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial, selain itu juga individu berhak mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang maupun prestasi yang lebih nyata dari pekerjaannya. Salah satu faktor penentu kepuasan yang utama adalah perilaku atasan.

Maka dari itu, perlunya diterapkan rasa untuk saling menghargai sesama, memiliki rasa loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, memiliki sikap terbuka, dan juga menjalin keakraban antar karyawan. Adapun faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi diantara lain:

- 1) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
- 2) Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- 3) Berat ringannya pekerjaan;
- 4) Peralatan yang menunjang;
- 5) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

3. Strategi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja

Keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka juga dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu

segi dari efektivitas perusahaan. Efektivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antarpihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi. Menurut Flipppo, promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan, perusahaan membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik. Program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan, yaitu:

- a. Meningkatkan upah karyawan.
- b. Memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.
- c. Kepastian kerja;
- d. Memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan.
- e. Memberikan kompensasi kepada karyawan;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

4. Dimensi-Dimensi dari Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dan diukur dari beberapa dimensi kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dimensi tersebut timbul karena dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) secara lebih jelas menyatakan bahwa kepuasan kerja ditandai dengan penilaian (*outcome evaluation*) dan

keyakinan (*behavioural belief*) seseorang terhadap 4 dimensi utama dari kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa sub dimensi, yaitu:

a. *Intrinsic Reward*

- 1) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making*)

Sub dimensi ini menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan yang diberikan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Apabila seseorang diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan, ia akan merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan sehingga akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan karena ia memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

- 2) Wewenang dalam pelaksanaan tugas (*autonomy*).

Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan peluang mengambil keputusan lebih cepat akan meningkatkan kepuasan kerja bagi individu. Individu yang merasa tidak bebas dalam melakukan pekerjaannya dimana ia selalu diawasi oleh rekan sekerja atau pimpinannya maka ia tidak akan mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja tergantung pada wewenang yang diberikan perusahaan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

- 3) Kebermaknaan tugas (*task significant*)

Individu yang merasa pekerjaan yang dilakukannya penting dan sangat berarti akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang merasa pekerjaannya tidak cukup penting. Selain itu, individu yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan kesempatan kepadanya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan lebih menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti dan memberi makna dalam hidupnya sehingga akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

4) Komunikasi dengan atasan (*upward communication*)

Sub dimensi ini ingin melihat bagaimana hubungan yang terjalin antara karyawan tersebut dengan atasannya. Hubungan yang baik dapat terlihat dari komunikasi yang lancar antara karyawan dengan atasan secara fungsional ataupun keseluruhan dimana hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

5) Keadilan yang merata (*distributive justice*)

Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja dimana ia merasa bahwa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan. Karyawan juga membandingkan dirinya dengan karyawan lain dimana ia menilai apakah perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap dirinya dengan karyawan lain.

6) Peningkatan karir (*career growth*)

Sub dimensi ini menggambarkan kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan menginginkan adanya jenjang karir yang jelas dalam pekerjaan mereka sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir maka akan mencapai kepuasan kerja sedangkan karyawan yang merasa bahwa ia tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karirnya akan bekerja dengan terpaksa dan asal- asalan karena tidak memiliki kepuasan kerja.

7) Variasi tugas (*task variety*)

Tugas yang tidak monoton atau bervariasi tidak akan menimbulkan kebosanan pada karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang hanya diberi tugas yang sama setiap harinya akan merasa jenuh dan tidak bersemangat dalam

bekerja sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada diri karyawan tersebut.

b. *Organizational Extrinsic Reward*

1) Kesempatan untuk naik pangkat (*promotional opportunity*)

Setiap karyawan pasti berharap memiliki kesempatan untuk naik pangkat yang biasanya akan diperoleh melalui promosi yang ditawarkan perusahaan. Kenaikan pangkat merupakan kemajuan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih baik dimana hal ini ditandai dengan bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi serta meningkatnya imbalan yang diperoleh. Schultz dan Schultz (1994) mengatakan bahwa promosi atau kesempatan untuk naik pangkat dapat meningkatkan motivasi maupun kepuasan kerja karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi karyawan dan mencapai aktualisasi dirinya.

2) Jaminan kerja (*job security*)

Jaminan kerja yang ditawarkan perusahaan terhadap karyawan ikut menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Karyawan yang merasa bahwa ia memiliki jaminan untuk tidak diberhentikan dari perusahaan akan bekerja lebih leluasa dan tidak mengalami kecemasan dalam bekerja. Karyawan yang cemas akan masa kerjanya karena perusahaan tidak dapat menjamin masa kerjanya maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

3) Gaji (*pay*)

Penelitian yang dilakukan Theriault mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dari gaji yang diterima ditambah dengan derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Hal yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil dimana gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan-tuntutan

pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja. Kenaikan gaji dengan prinsip adil akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

4) Tunjangan atau fasilitas lainnya (*fringe benefit*)

Tunjangan pensiun dan kesehatan, fasilitas perumahan, dan kesempatan untuk cuti merupakan standar dari suatu jabatan. Apabila hal ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

c. Social Extrinsic Reward

1) Dukungan atasan (*supervisory support*)

Ghiselli & Brown menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produksi dan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga para karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Atasan bersifat ramah dan dapat memahami karyawan serta dapat memberikan pujian atas kinerja karyawan yang baik akan mendorong terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

2) Dukungan rekan sekerja (*co-worker support*)

Interaksi sosial merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi bagi setiap individu. Interaksi sosial yang terjalin antara karyawan dengan rekan sekerjanya akan menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya

d. Convenience Extrinsic Cost

1) Beban kerja berlebihan (*work overloaded*)

Sub dimensi ini menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap keberadaan beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang sangat panjang serta tuntutan dari pekerjaan yang tinggi. Semakin individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki

beban kerja yang berlebihan maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin rendah.

2) Ketidakadilan pembagian peran (*role conflict*)

Kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh pembagian perandalam pekerjaan yang adil dan sesuai. Pada umumnya, karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dimana hal tersebut dituangkan dalam *job description* yang diberikan kepada individu tersebut saat ia mulai masuk kerja. Karyawan yang sering diberi tugas yang bukan tanggung jawabnya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kurangnya sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas (*resource inadequacy*) Kepuasan kerja karyawan ditentukan dari ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti peralatan kerja yang memadai.

c. Kurangnya penerapan norma-norma di lingkungan kerja (*inadequate socialization*).

Penegakan disiplin dalam lingkungan perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti jam kerja, jam istirahat, dan peraturan-peraturan lainnya yang dapat menegakkan disiplin para karyawannya.

B. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Alat ukur kepuasan kerja terdapat beberapa macam yaitu;

1. Brayfield Rothe Index (BRI)

Brayfield Rothe Index yaitu Brayfield dan Rothe (1951) mengemukakan bahwa usaha yang sistematis untuk mengembangkan indeks kepuasan kerja telah dilakukan Hoppock pada permulaan 1930. Indeks itu terdiri dari empat pertanyaan dimana masing-masing diminta untuk memilih 7 jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang

paling sangat setuju (7) hingga jawaban yang paling tidak setuju (1). Rentang nilai BRI adalah 18 (sangat rendah) hingga 90 (tinggi).

2. *Job Descriptive Index*

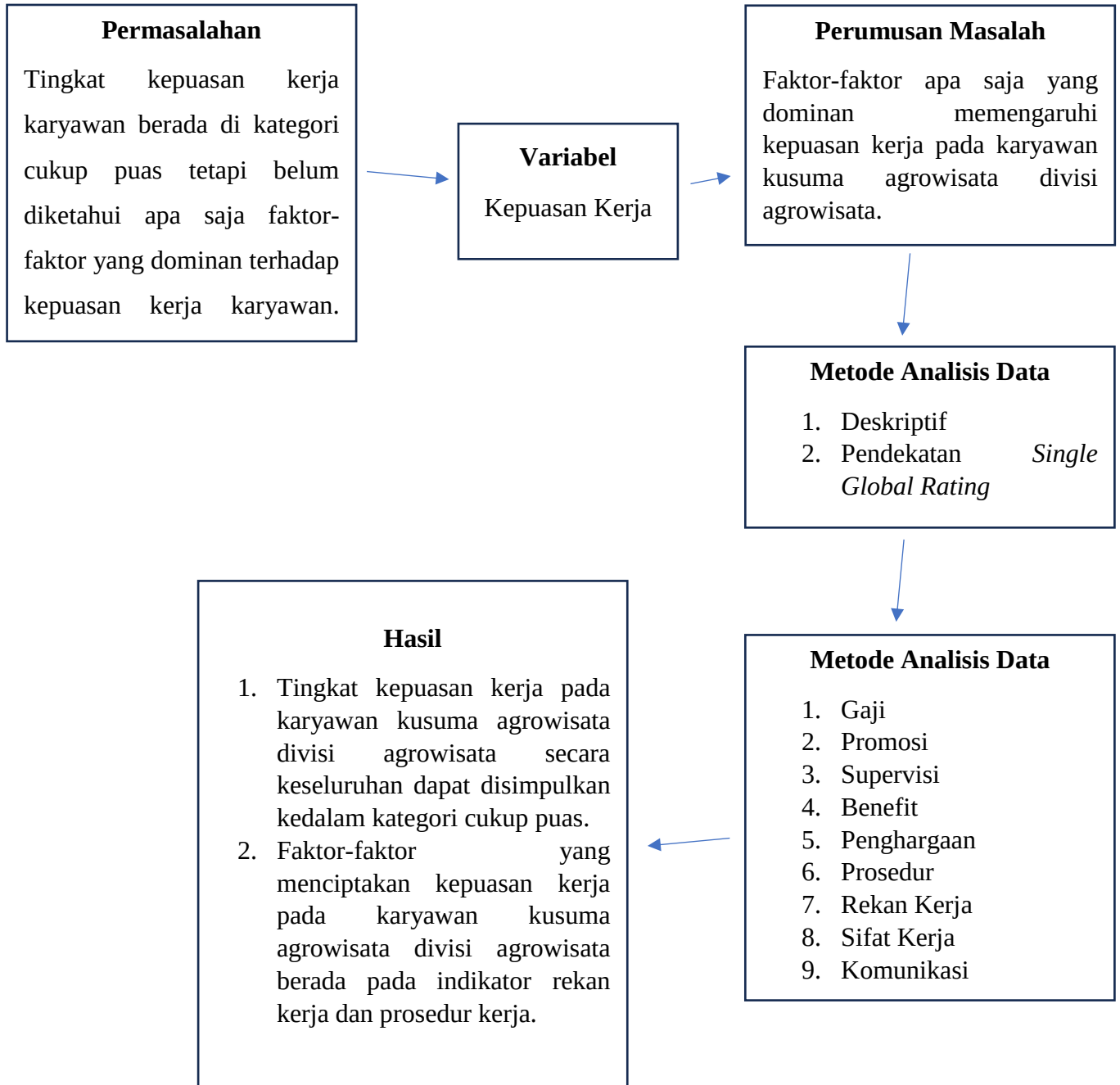
Job Descriptive Index adalah suatu instrument pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kendal dan Hulin. Dengan instrument ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan mitra kerja. Skala JDI dinamai dengan tepat, karena skala tersebut membuat responden mendeskripsikan pekerjaan mereka. Keuntungan utama dari JDI adalah banyak data yang mendukung construct validitynya. Terlebih lagi bila seorang peneliti atau konsultan ingin menggunakan JDI untuk mengukur kepuasan kerja dari sekelompok pekerja maka ia akan dapat membandingkan skor skor sekelompok pekerja ini dengan seorang sampel normative dengan pekerjaan yang sama.

3. *Job Satisfaction Survey (JSS)*

Job Satisfaction Survey adalah alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang sering digunakan. Beberapa sudah dibuat sedemikian telitinya dan saat ini banyak studi kehandalan telah terbentuk. Banyak kelebihanannya jika menggunakan skala kepuasan kerja yang sudah ada, selain skala ini juga sudah digunakan diberbagai kalangan secara internasional. JSS ini terdiri dari 9 indikator yaitu Gaji adalah jumlah yang diterima dan keadilan penggajian. Promosi adalah kesempatan dan keadilan untuk promosi atau kenaikan jabatan atau karir. Supervisi adalah kompetensi manajerial yang dimiliki dari seorang supervisor dan bagaimana perilakunya terhadap bawahannya. Benefit adalah kelebihan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan seperti asuransi dan cuti. Penghargaan adalah perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya. Prosedur adalah peraturan atau

prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Rekan Kerja adalah menerima kompetensi rekan kerja dan senang bekerjasama dengan mereka. Sifat Kerja adalah menyukai tugas-tugas yang diberikan. Komunikasi adalah berbagi informasi baik antar karyawan, atasan dan bawahan, maupun perusahaan terhadap karyawan baik secara lisan maupun tulisan.

C. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Jenis penelitian ini digunakan karena mempermudah penulis dalam penelitian dan data cenderung dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel tersebut didefinisikan dalam operasional variable masing-masing. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan Sembilan komponen *Job Satisfaction Survey*.

B. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, P.38), Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Kepuasan Kerja. Aspek-Aspek dalam kepuasan kerja berdasarkan pengukuran menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) meliputi aspek gaji/upah (pay), kesempatan Promosi, supervisi/atasan, fringe Benefit (Tunjangan-Tunjangan diluar gaji), Contingren Rewards/penghargaan, Prosedur, Rekan kerja, Sifat Kerja/Tipe Pekerjaan dan komunikasi.

C. Definisi Operasional

Definisi Oprasional merupakan suatu gambaran secara jelas dan spesifik terkait variabel yang digunakan dalam penelitian Azwar (2017). Tujuan definisi oprasional adalah untuk menghindari penafsiran ganda bagi peneliti terait variabel yang akan di kaji. Sehingga perlu adanya definisi oprasional agar variabel yang dikaji sesuai dan tepat sasaran. Definisi oprasioanal terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat di mana individu merasakan kesukaan atau ketidaksukaan terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup perasaan keseluruhan individu terhadap pekerjaan serta berbagai aspek terkait pekerjaannya. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri dari sembilan indikator utama: gaji, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, prosedur, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam bekerja.

- a. **Gaji** atau upah yang diterima oleh karyawan mencerminkan kepuasan mereka terhadap jumlah yang diterima serta keadilan dalam sistem penggajian. Kepuasan terhadap gaji merupakan aspek penting karena gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta standar pasar tenaga kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.
- b. **Promosi** mencerminkan kesempatan dan keadilan dalam kenaikan jabatan. Sistem promosi yang transparan dan adil, serta adanya peluang pengembangan karir, sangat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja mereka. Promosi yang jelas memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat berkembang lebih lanjut dalam karir mereka di perusahaan.
- c. **Supervisi** mengacu pada kompetensi manajerial yang dimiliki oleh supervisor serta perilaku mereka terhadap bawahan. Dukungan, arahan, dan komunikasi yang efektif dari atasan merupakan faktor yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja.
- d. **Benefit**, yang mencakup tunjangan di luar gaji pokok seperti asuransi kesehatan, cuti, dan berbagai tunjangan lainnya, merupakan faktor penting lainnya. Tunjangan yang memadai memberikan rasa aman dan dukungan tambahan bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
- e. **Penghargaan** mencerminkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja baik karyawan. Pemberian penghargaan atas prestasi

kerja tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan rasa dihargai di kalangan karyawan.

- f. **Prosedur** operasional yang jelas dan efisien sangat penting dalam membantu karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik. Prosedur yang baik memastikan bahwa alur kerja berjalan lancar, mengurangi kebingungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan nyaman.
- g. **Hubungan antar rekan kerja** atau koherensi tim kerja juga merupakan aspek vital dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang harmonis dengan dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan produktif.
- h. **Sifat pekerjaan** mengacu pada kesesuaian tugas-tugas yang diberikan dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan karyawan. Pekerjaan yang menantang dan sesuai dengan keahlian individu tidak hanya memberikan kepuasan tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- i. **Komunikasi** yang efektif baik antara karyawan, atasan, maupun bawahan sangat penting dalam memastikan aliran informasi yang lancar dan koordinasi yang baik dalam organisasi. Komunikasi yang baik membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja.

D. Responden Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kusuma Agrowisata, khususnya di divisi agrowisata. Penelitian ini mencakup karyawan dari berbagai departemen di divisi tersebut, seperti *Recreation*, *Kasir*, *F&B*, dan lainnya, tanpa memandang usia, jenis kelamin, maupun status kerja. Dengan mempertimbangkan skala perusahaan dan keterbatasan jumlah karyawan di divisi agrowisata, seluruh karyawan yang ada dalam populasi dijadikan subjek penelitian.

2. Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 50 karyawan, sehingga memungkinkan untuk melibatkan semua individu dalam penelitian. *Total sampling* memastikan bahwa hasil penelitian dapat merepresentasikan seluruh populasi secara akurat tanpa bias yang disebabkan oleh seleksi sampel tertentu. Teknik ini juga memungkinkan analisis yang lebih menyeluruh karena semua kelompok dalam populasi, termasuk perbedaan departemen, usia, jenis kelamin, dan status kerja, tercakup dalam penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melalui *survey* dan kuesioner kepada subjek penelitian (responden). Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil wawancara dengan beberapa karyawan dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kusuma Agrowisata pada divisi agrowisata.

F. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu penelitian yang hanya menggambarkan keadaan suatu objek tanpa melakukan pengujian hipotesis. Dengan statistik deskriptif data yang terkumpul dianalisis dengan perhitungan jumlah, rata rata dan persentase atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan *single global rating*. Metode ini digunakan untuk mengukur seberapa puas atau tidak puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Tahap-tahap dalam melakukan pendekatan *single global rating* sebagai berikut:

1. Peneliti memberikan pernyataan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan data dari pernyataan-pernyataan yang dibuat dalam bentuk kuesioner.
2. Selanjutnya, responden memberikan jawaban yang telah disediakan oleh penulis untuk menconteng salah satu jawaban yang disediakan terdiri dari interval nilai 1-6 dengan jawaban alternatif “Sangat Tidak Setuju” sampai dengan “Sangat Setuju”.

G. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas Data

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang tepat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 363). Dalam uji validitas ini digunakan Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment). Koefisien korelasi item total dengan Bivariate Pearson dapat dicari dengan menggunakan IBM SPSS Statistics. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (jika 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan tidak berorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Nilai Alpha minimum 0,05 untuk syarat diterimanya reliabilitas, sedangkan jika kurang dari 0,05 tingkat reliabilitas dikategorikan kurang baik. Untuk memenuhi kriteria

sebagai instrument penelitian yang valid dan reliabel, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitasnya (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) dengan menggunakan komputer program IBM SPSS Statistics 27 dengan tingkat signifikansi 0,05.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Bab ini menyajikan deskripsi data yang dikumpulkan selama penelitian. Profil responden meliputi usia, jenis kelamin, dan status pekerjaan. Data juga mencakup jawaban kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Distribusi jawaban kuesioner dan analisis statistik dasar seperti rata-rata, median, dan standar deviasi dijelaskan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang data yang digunakan dalam penelitian ini. Visualisasi data dalam bentuk grafik dan tabel disertakan untuk memudahkan interpretasi. Deskripsi data merupakan langkah penting dalam penelitian karena membantu dalam mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan dalam data serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut dan interpretasi hasil penelitian. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Usia

Untuk mengetahui rata-rata usia responden dapat dilihat pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Interval Usia	Frekuensi	Persentase (%)
15 – 24	20	40%
25 – 34	20	40%
35 – 44	5	10%
45 – 54	2	4%
55 – 64	2	4%
65 – 74	1	2%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 4.1, menunjukkan sebagian besar karyawan berusia antara 19 hingga 35 tahun. Ada beberapa karyawan yang berusia hingga 71 tahun, namun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Berdasarkan hasil analisis, tingkat kepuasan kerja karyawan di Kusuma Agrowisata dapat dijelaskan dengan menggunakan beberapa kategori yaitu usia, departemen, dan jenis kelamin. Dari segi usia, mayoritas karyawan berada pada rentang usia muda, yaitu antara 15–34 tahun, yang mencapai 80% dari total responden. Kelompok usia ini cenderung memiliki harapan tinggi terhadap pengembangan karir, suasana kerja yang suportif, dan pengakuan atas kinerja mereka. Mereka menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi pada indikator rekan kerja dibandingkan dengan aspek lain, menegaskan pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja. Namun, tingkat kepuasan terhadap benefit atau tunjangan, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan tambahan, relatif rendah. Hal ini mengindikasikan kebutuhan untuk memberikan perhatian lebih pada aspek kesejahteraan finansial dan keamanan kerja, terutama bagi kelompok usia muda yang sering kali memiliki kebutuhan hidup yang dinamis.

b. Departemen

Untuk mengetahui rata-rata departemen yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Frekuensi	Persentase (%)
Recreation	8	16%
Kasir	7	14%
F&B	6	12%
Adventure	5	10%
Sport	5	10%
Waterpark	4	8%
Café	4	8%
P.A	4	8%
Outbond	4	8%
Camping	3	6%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 4.2, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berasal dari departemen recreation yang berjumlah 8 orang (16%). Karyawan dari divisi *Recreation* memiliki jumlah terbesar, yaitu 16% dari total responden. Mereka menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik terutama karena dukungan antar kolega dan struktur kerja yang mendukung. Namun, departemen kecil seperti *Camping* dan *Adventure* menghadapi tantangan tertentu, seperti keterbatasan sumber daya atau dukungan supervisi yang kurang optimal. Karyawan dari departemen ini mungkin merasa pekerjaan mereka lebih menuntut tanpa diimbangi dengan manfaat yang memadai. Secara keseluruhan, suasana kerja yang diciptakan antar karyawan dalam satu departemen menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang erat antar rekan kerja mampu memberikan dampak positif pada motivasi kerja meskipun terdapat kekurangan pada aspek lain seperti kompensasi.

c. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin rata-rata yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	34	68%
Perempuan	16	32%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 4.3, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 34 orang (68%). Karyawan laki-laki mendominasi dengan 68% dari total responden, sementara perempuan hanya mencakup 32%. Karyawan laki-laki cenderung lebih memperhatikan aspek gaji, supervisi, dan prosedur kerja dalam menilai kepuasan mereka. Sebaliknya, karyawan perempuan lebih fokus pada manfaat tambahan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Sayangnya, tunjangan sebagai salah satu aspek penting masih menjadi tantangan besar bagi perusahaan, terlihat dari skor rendah yang diberikan pada indikator ini. Dalam konteks ini, manajemen perlu mempertimbangkan strategi yang inklusif untuk meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan perempuan, misalnya melalui peningkatan manfaat kesehatan, fleksibilitas kerja, dan apresiasi yang lebih nyata.

d. Status Karyawan

Untuk mengetahui rata-rata status karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase (%)
Tenaga Casual	27	54%
Daily Worker	12	24%
PKWT	11	22%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 4.4, responden dalam penelitian ini banyak berasal dari karyawan yang berstatus sebagai tenaga casual yang berjumlah 27 orang (54%) atau lebih dari setengah daripada sampel yang ditentukan. Dari data ini kemudian bisa disimpulkan bahwa orang-orang yang bekerja di Kusuma Agrowisata terkhusus divisi agrowisata, masih banyak yang berstatus pekerja harian.

B. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam dataset ini, peneliti menggunakan korelasi antara skor item dengan skor total sebagai indikator validitas item. Setiap item yang memiliki korelasi tinggi dengan skor total dianggap valid. Berdasarkan analisis korelasi, ditemukan bahwa sebagian besar item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dalam mengukur konstruksi yang dimaksud. Dengan penelitian ini, untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan cara membandingkan r tabel dengan r hitung. Untuk nilai r tabel dilihat pada distribusi tabel r . Pada penelitian ini menggunakan 50 responden yang ketika dilihat pada distribusi nilai r tabel menunjukkan skor r tabel sebesar 0,279. Nilai r hasil uji validitas untuk menghitung data dan proses pengujiannya dilakukan dengan

menggunakan program *IBM SPSS Statistic 27*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 18.

Berdasarkan hasil uji validitas Kepuasan Kerja dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai semua indikator. Hasil yang didapatkan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} tertinggi sebesar 0,952 pada item 17 dan nilai terendah sebesar 0,370 pada item 28. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan bisa dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi atau keandalan dari kuesioner. Dalam penelitian ini, kami menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi (lebih dari 0.7) menunjukkan tingkat konsistensi internal yang baik dari kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 27*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5
Data Interpretasi R

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.5 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat melalui hasil pengujian pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Koefisien r	Tingkat Hubungan
Kepuasan Kerja	0,976	0,8000 – 0,1000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.6 hasil perhitungan Alpha Chronbach's untuk variabel kepuasan kerja pada karyawan Kusuma Agrowisata divisi agrowisata menghasilkan nilai Alpha Chronbach sebesar 0,976 dan dapat disimpulkan instrumen tersebut mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

C. Hasil Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk bertujuan mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan di Kusuma Agrowisata divisi agrowisata:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Rerata Jawaban Responden Berdasarkan Indikator

Indikator	Skala Interval						Total Skor	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6		
Gaji								
Item 1	1	6	18	19	3	3	50	3,52
Item 2	1	2	12	27	5	3	50	3,84
Item 3		1	3	34	8	4	50	4,22
Item 4	1	5	26	12	5	1	50	3,36
Total Rata-Rata								3,73

Indikator	Skala Interval						Total Skor	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6		
Sifat Kerja								
Item 29		4	5	24	14	3	50	4,14
Item 30		5	4	6	31	4	50	4,50
Item 31		9	6	25	10		50	3,72
Item 32	1	8	15	22	4		50	3,40
Total Rata-Rata								3,94

Indikator	Skala Interval						Total Skor	Rata – rata
	1	2	3	4	5	6		
Komunikasi								
Item 33		7	16	15	11	1	50	3,66
Item 34	2	9	12	12	12	3	50	3,64
Item 35		4	10	19	12	5	50	4,08
Item 36			4	26	16	4	50	4,40
Total Rata-Rata								3,94

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil dari setiap pernyataan didapatkan perhitungan skor paling tinggi sebesar 4,55 pada indikator “Rekan Kerja”. Sedangkan perhitungan skor paling rendah sebesar 2,98 pada indikator “Benefit”.

1. Hasil Perhitungan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Agrowisata

Analisa deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek Analisa ini dilakukan dengan cara menggunakan rumus rentang skala (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

Rentang Skala = Nilai Maksimum – Nilai Minimum

Rentang Skala = 6–1 = 5

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Rentang Skala}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Panjang Interval} = \frac{5}{6} = 0.83$$

Dengan demikian jarak antar jenjang untuk masing-masing kategori adalah 0,83

sehingga kategorinya adalah pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Rentang Skala Kepuasan Kerja

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,64	Tidak Puas
2,65 – 3,48	Cukup Tidak Puas
3,49 – 4,32	Cukup Puas
4,33 – 5,16	Puas
5,17 – 6,00	Sangat Puas

Selanjutnya, untuk mengetahui rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan perlu dilakukan perhitungan menggunakan rumus:

$$\text{Rata-rata Keseluruhan} = \frac{\sum \text{Rata-Rata Item}}{\text{Jumlah Item}}$$

$$\text{Rata-rata Keseluruhan} = \frac{135,64}{36}$$

$$\text{Rata-rata Keseluruhan} = 3,77$$

Tabel 4.9
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Keseluruhan

Total Nilai	Tingkat Kepuasan
3,77	Cukup Puas

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan Kusuma Agrowisata divisi agrowisata merasa cukup puas dalam bekerja dengan indikasi dari skor rata-rata sebesar 3,77 yang berarti bahwa nilai tersebut berada di dalam kategori “cukup puas” apabila mengacu pada tabel 4.9. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan Kusuma Agrowisata divisi agrowisata merasa cukup puas dalam

bekerja. Untuk melihat rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan indikator, bisa dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10
Hasil Rerata Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Item

Indikator	Nilai Rata-Rata	Tingkat Kepuasan
Gaji	3,73	Cukup Puas
Promosi	3,72	Cukup Puas
Supervisi	3,28	Cukup Tidak Puas
Benefit	2,98	Cukup Tidak Puas
Penghargaan	3,23	Cukup Tidak Puas
Prosedur	4,52	Puas
Rekan Kerja	4,55	Puas
Sifat Kerja	3,94	Cukup Puas
Komunikasi	3,94	Cukup Puas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa 9 indikator yang digunakan dapat dinyatakan bahwa skor tertinggi berada pada indikator rekan kerja dengan skor sebesar 4,55 yang berada pada tingkat kepuasan “puas” dan skor terendah berada pada indikator benefit dengan skor sebesar 2,98 yang berada pada tingkat kepuasan “cukup tidak puas”.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat cukup puas. Berdasarkan indikator dari kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa indikator rekan kerja memiliki tingkat kepuasan paling tinggi sedangkan untuk benefit memiliki tingkat kepuasan kerja paling rendah. Diurutkan tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator maka urutannya adalah seperti berikut: 1. Rekan kerja, 2. Prosedur, 3 dan 4 Sifat kerja dan Komunikasi, 5. Gaji, 6. Promosi, 7. Supervisi, 8. Penghargaan, 9. Benefit.

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan kesempatan promosi (Robbins, 2008:77). Sehingga dapat disebutkan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Dalam konteks kepuasan kerja berdasarkan Teori Kebutuhan Maslow (Handayani *et al*, 2020), urutan kepuasan yang muncul pada karyawan di perusahaan A dapat dijelaskan melalui hierarki kebutuhan. Pada urutan teratas, rekan kerja yang dianggap paling memuaskan mencerminkan kebutuhan sosial, yaitu rasa memiliki dan hubungan interpersonal yang kuat di tempat kerja. Ketika kebutuhan dasar seperti gaji sudah terpenuhi, karyawan cenderung lebih fokus pada hubungan sosial dan rasa diterima oleh rekan-rekannya. Selanjutnya, prosedur yang menempati posisi kedua mencerminkan kebutuhan akan keamanan, di mana karyawan merasa aman dengan struktur dan aturan yang jelas dalam bekerja.

Sifat kerja dan komunikasi, yang berada di urutan ketiga dan keempat, berhubungan dengan kebutuhan harga diri, di mana karyawan merasa dihargai dan dapat berkontribusi melalui pekerjaan yang bermakna serta komunikasi yang efektif. Gaji, yang menempati posisi kelima, terkait dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan, menunjukkan bahwa meskipun gaji penting, setelah mencapai tingkat tertentu, faktor-faktor lain seperti hubungan sosial menjadi lebih penting dalam kepuasan kerja. Faktor seperti promosi, supervisi, penghargaan, dan benefit berada di urutan yang lebih rendah dan mereka merasa kurang puas terhadap hal tersebut karena mungkin dianggap sebagai kebutuhan yang lebih fungsional dan kurang memotivasi dibandingkan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri. Urutan ini mencerminkan bagaimana kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki Maslow, seperti hubungan sosial dan harga diri, menjadi lebih penting bagi

kepuasan karyawan setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Selain itu pada bagian supervisi karyawan mungkin merasa kurang didukung atau terlalu dikontrol, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, kemudian ketidakpuasan terhadap benefit sering terjadi jika karyawan merasa bahwa manfaat yang mereka terima tidak sebanding dengan upaya atau kontribusi yang mereka berikan. Terakhir, penghargaan hanya diberikan kepada sebagian kecil karyawan atau dianggap tidak relevan dengan kontribusi nyata, hal ini dapat membuat karyawan merasa diabaikan atau tidak dihargai dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Vincent et al (2019) memberikan hasil bahwa karyawan belum mencapai kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja yang selanjutnya berdampak pada kinerja perusahaan. Diperlukan satu langkah khusus terutama sikap maupun cara komunikasi pimpinan yang harus dapat terjalin lebih positif, namun demikian sikap pimpinan yang mau berbagi pengetahuan dan ilmu ternyata sangat diapresiasi oleh karyawan. Diperlukan suatu kebijakan remunerasi yang tepat, sehingga karyawan dapat memperoleh imbal kerja yang sepadan dengan pekerjaan dan kompetensinya, termasuk merit system guna mengembangkan karir dan pangkat karyawan. Penelitian lain yang dilakukan di PT Kahatex Kabupaten Bandung menyebutkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan tersebut dalam bekerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penting untuk diketahui, bahwa perusahaan diharuskan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, tidak hanya memperhatikan kinerjanya saja (Nurrohmat & Lestari, 2021).

Penelitian ini memberikan sebuah temuan baru dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan mungkin karyawan dapat dikatakan cukup puas dalam bekerja, akan tetapi terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja itu sendiri karyawan merasa tidak cukup puas, seperti supervisi, benefit, dan dan penghargaan. Perusahaan diharapkan tidak hanya memperhatikan kepuasan kerja secara keseluruhan saja, akan tetapi lebih

baik jika dibedah berdasarkan indikator – indikator untuk mengetahui apakah terdapat indikator kepuasan kerja karyawan tidak merasa cukup puas. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan diharapkan memperhatikan bentuk atau pemberian penghargaan dan benefit kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut, kemudian pada bagian supervisi diharapkan perusahaan memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang dibutuhkan atau diharapkan dalam melakukan supervisi karyawannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen Kusuma Agrowisata. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama terkait dengan benefit dan supervisi. Meningkatkan benefit dan memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang kurang memuaskan bagi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung.

B. Saran

1. Saran untuk Kusuma Agrowisata divisi Agrowisata

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Kusuma Agrowisata divisi agrowisata perlu mengambil beberapa langkah strategis. Langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dimulai dengan memperbaiki sistem kompensasi yang ada. Perusahaan perlu memastikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan standar pasar dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, benefit seperti asuransi kesehatan dan kesempatan untuk mengambil cuti juga perlu diperhatikan. Manajemen yang lebih mendukung karyawan, melalui supervisi yang efektif dan komunikasi yang lebih baik, akan membantu mengurangi kebingungan di tempat kerja dan meningkatkan semangat kerja. Penghargaan dalam bentuk pujian verbal, sertifikat penghargaan, atau bonus finansial bagi karyawan yang berprestasi juga penting untuk meningkatkan rasa dihargai di antara karyawan. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, Kusuma Agrowisata dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif,

yang akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan dan disarankan bagi peneliti dimasa yang akan datang agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini. Diharapkan untuk mengembangkan data mengenai penelitian ini karena sering terjadinya perubahan data. Selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak lagi yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B. Santoso (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Bank X Bandung. Bandung: Universitas Widyatama. Jurnal Forum Manajemen Indonesia (FMI), Vol. 5, 2013
- Adiyanti, S. A., & Kusumah, R. M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention (studi literatur manajemen sumber daya manusia). Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen, 10(2), 238.
- Anggraito, S.C Dan Amboningtyas, D. (2017). *Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada Pt. Inhutan Kabupaten Demak*. Semarang: Universitas Pandanaran. *Journal of Management*, Vol.3, No.3, 2017.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 11(1), 44-53.
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*, Jakarta: PT.Bumi Aksara. Martoyo Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat
- Hedissa, Aldia Thirzady. 2012. *Hubungan Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)*. Jurnal Psikologi Pitutur. Vol.1, No.1.
- Mira, (2013). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Jurnal skripsi, 2013.
- Ni Wayan dan Ketut Kirya dan Luh Indrayani (2014). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. Denpasar:

Pendidikan Ekonomi Undiksha. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol.4 No.1, 2014

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.

Porter, H (2007). *The Influence of Supervisor Temperament on Subordinate Job Satisfaction and Perceptions of Supervisor Sociocommunicative Orientation and Approachability*. Francis: Routledge. *Journal of Communication Quarterly*, Vol 55, No.1: 129-153, 2007.

Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sma dan smk. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55.

Rindyantika, A dan Safitri, N (2016). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Job Satisfaction Survey*. Jakarta: Universitas Indonesia. Jurnal FISIP UI, Vol.4, No.9, 2016.

Singarimbun, Justrina Br. 2011. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin. *Jurnal Marni Sadar*. Vol.1 No.2

VINCENT, W., & NUGROHO, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
 Departement :
 Status Karyawan : Tenaga Casual/Daily Worker/PKWT

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Petunjuk Pengisian

Mohon menjawab dengan melingkari angka di setiap pertanyaan yang paling mendekati pendapat Anda dalam skala 1 hingga 6, dimana 1 yang berarti “sangat tidak setuju” hingga 6 yang berarti “sangat setuju”.

Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Sedikit tidak setuju	Sedikit setuju	Setuju	Sangat setuju
1) Kompensasi finansial yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji	1	2	3	4	5	6
2) Gaji yang saya terima sudah sesuai beban kerja dan tanggungjawab yang saya emban	1	2	3	4	5	6
3) Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.	1	2	3	4	5	6
4) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji	1	2	3	4	5	6
5) Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir.	1	2	3	4	5	6
6) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk Promosi	1	2	3	4	5	6
7) Promosi perusahaan berdasarkan prestasi kerja Karyawan	1	2	3	4	5	6

8) Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas	1	2	3	4	5	6
9) Atasan saya memiliki kompetensi yang mendukung kinerja saya	1	2	3	4	5	6
10) Atasan selalu mendiskusikan setiap keputusan yang akan dilakukan	1	2	3	4	5	6
11) Atasan saya selalu memberikan pengarahan terhadap bawahannya	1	2	3	4	5	6
12) Atasan saya selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu bawahannya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tugas kerja	1	2	3	4	5	6
13) Kompensasi non finansial yang saya terima sudah sesuai	1	2	3	4	5	6
14) Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	1	2	3	4	5	6
15) Perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti bekerja untuk karyawan	1	2	3	4	5	6
16) Asuransi kesehatan yang saya terima sudah sesuai	1	2	3	4	5	6
17) Saya mendapatkan insentif ketika kinerja saya baik	1	2	3	4	5	6
18) Atasan memberikan ucapan selamat ketika saya bekerja dengan baik	1	2	3	4	5	6
19) Usaha yang saya lakukan sangat dihargai	1	2	3	4	5	6
20) Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin.	1	2	3	4	5	6
21) Adanya prosedur dan aturan kerja dapat mempermudah pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
22) Saya tidak pernah mendapat surat peringatan yang melanggar SOP.	1	2	3	4	5	6
23) Saya melaksanakan pekerjaan kerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan yang ada.	1	2	3	4	5	6

24) Saya merasa senang dengan adanya SOP perusahaan, karena membuat alur pekerjaan saya dengan jelas.	1	2	3	4	5	6
25) Saya senang bekerjasama dengan rekan-rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
26) Rekan kerja saya sangat berkompeten.	1	2	3	4	5	6
27) Saya tidak merasa kesulitan selama bekerjasama dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5	6
28) Suasana kekeluargaan dalam bekerja terjalin dengan baik.	1	2	3	4	5	6
29) Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan.	1	2	3	4	5	6
30) Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	1	2	3	4	5	6
31) Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya.	1	2	3	4	5	6
32) Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
33) Saya mendapatkan informasi terbaru dari atasan mengenai pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
34) Berbagai informasi antara atasan dan bawahannya terjalin dengan baik.	1	2	3	4	5	6
35) Komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik.	1	2	3	4	5	6
36) Penjelasan mengenai tugas-tugas kerja yang diberikan secara lisan maupun tulisan dapat dimengerti dan cukup jelas.	1	2	3	4	5	6

Lampiran 2: Rekapitulasi Jawaban Responden

Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
	F	F	F	F	F	F
1) Kompensasi finansial yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji	1	6	18	19	3	3
2) Gaji yang saya terima sudah sesuai beban kerja dan tanggungjawab yang saya emban.	1	2	12	27	5	3
3) Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.		2	12	27	5	3
4) Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan gaji	1	5	26	12	5	1
5) Saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir.	1	10	16	14	8	1
6) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk Promosi	1	9	17	13	8	2
7) Promosi perusahaan berdasarkan prestasi kerja Karyawan.		12	13	12	9	4
8) Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas.		2	2	26	15	5
9) Atasan saya memiliki kompetensi yang mendukung kinerja saya.	2	13	15	11	7	2
10) Atasan selalu mendiskusikan setiap keputusan yang akan dilakukan.	1	11	20	12	4	2
11) Atasan saya selalu memberikan pengarahan terhadap bawahannya.	1	10	17	13	8	1

12) Atasan saya selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu bawahannya jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tugas kerja.		13	21	10	5	1
13) Kompensasi non finansial yang saya terima sudah sesuai.	8	18	4	9	7	4
14) Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai.	18	11	1	9	6	5
15) Perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti bekerja untuk karyawan.		16	17	14	3	
16) Asuransi kesehatan yang saya terima sudah sesuai.	17	10		6	10	7
17) Saya mendapatkan insentif ketika kinerja saya baik.	3	18	6	11	9	3
18) Atasan memberikan ucapan selamat ketika saya bekerja dengan baik.		13	21	10	5	1
19) Usaha yang saya lakukan sangat dihargai.	1	4	19	16	10	
20) Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang disiplin.	4	16	14	16		
21) Adanya prosedur dan aturan kerja dapat mempermudah pekerjaan.				20	20	10
22) Saya tidak pernah mendapat surat peringatan yang melanggar SOP.			14	17	19	
23) Saya melaksanakan pekerjaan kerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan yang ada.			6	19	18	7
24) Saya merasa senang dengan adanya SOP perusahaan, karena membuat alur pekerjaan saya dengan jelas				21	25	4

25) Saya senang bekerjasama dengan rekan-rekan kerja saya.				26	20	4
26) Rekan kerja saya sangat berkompeten.			3	29	18	
27) saya tidak merasa kesulitan selama bekerjasama dengan rekan kerja saya.			2	27	18	3
28) Suasana kekeluargaan dalam bekerja terjalin dengan baik.			1	11	30	8
29) Saya menyukai pekerjaan yang saya kerjakan.		4	5	24	14	3
30) Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.		5	4	6	31	4
31) Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan saya.		9	6	25	10	
32) Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya.	1	8	15	22	4	
33) Saya mendapatkan informasi terbaru dari atasan mengenai pekerjaan.		7	16	15	11	1
34) Berbagai informasi antara atasan dan bawahannya terjalin dengan baik.	2	9	12	12	12	3
35) Komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik.		4	10	19	12	5
36) Penjelasan mengenai tugas-tugas kerja yang diberikan secara lisan maupun tulisan dapat dimengerti dan cukup jelas.			4	26	16	4

Lampiran 3: Hasil Jawaban Responden Indikator Gaji

Resp.	Q1	Q2	Q3	Q4
1	2	3	4	3
2	3	4	5	3
3	3	3	4	3
4	4	4	4	5
5	5	4	5	5
6	3	3	4	3
7	3	2	4	3
8	6	6	6	4
9	3	3	4	2
10	4	6	6	4
11	5	5	5	4
12	2	3	4	2
13	3	4	3	3
14	1	1	2	1
15	4	5	6	4
16	5	4	5	4
17	6	5	5	4
18	3	3	3	2
19	2	2	3	2
20	4	3	4	4
21	3	4	4	2
22	4	4	4	4
23	3	4	4	5
24	3	3	4	3
25	4	3	4	3
26	3	4	4	3

27	3	4	4	6
28	2	3	4	3
29	4	5	5	5
30	6	6	6	5
31	4	4	4	3
32	4	4	4	3
33	4	4	4	3
34	4	4	4	4
35	4	4	4	3
36	4	4	4	3
37	4	4	5	4
38	4	4	4	3
39	4	4	4	3
40	4	4	4	3
41	2	3	4	3
42	2	3	4	3
43	4	4	4	4
44	3	4	4	3
45	3	4	4	3
46	3	4	4	3
47	4	5	5	4
48	3	4	4	3
49	3	4	4	3
50	3	4	4	3

Lampiran 4: Hasil Jawaban Responden Indikator Promosi

Resp.	Q5	Q6	Q7	Q8
1	4	3	3	4
2	4	4	4	4
3	4	4	5	5
4	5	5	5	5
5	6	5	6	6
6	2	3	3	4
7	2	2	4	4
8	4	4	5	5
9	3	2	3	4
10	5	5	5	5
11	4	5	6	5
12	3	3	4	4
13	4	4	4	4
14	2	2	3	3
15	4	5	6	5
16	5	5	5	6
17	5	5	5	6
18	3	3	2	3
19	2	3	2	4
20	5	6	4	5
21	3	2	2	4
22	4	4	5	5
23	3	3	3	4
24	3	3	3	4
25	3	4	4	5
26	4	4	4	5

27	4	4	4	4
28	3	4	4	5
29	5	5	6	6
30	5	6	5	5
31	3	3	3	4
32	2	3	3	4
33	3	3	2	4
34	4	4	5	5
35	3	3	3	4
36	2	2	3	4
37	4	4	4	6
38	3	2	2	4
39	3	2	2	4
40	4	3	3	4
41	3	3	2	4
42	3	3	2	4
43	5	4	4	5
44	3	3	3	4
45	2	3	2	4
46	2	2	2	4
47	4	4	4	5
48	2	3	3	4
49	1	2	2	2
50	2	1	2	2

Lampiran 5: Hasil Jawaban Responden Indikator Supervisi

Resp.	Q9	Q10	Q11	Q12
1	3	3	5	3
2	4	3	3	4
3	4	3	5	4
4	5	4	5	5
5	5	4	3	4
6	3	2	4	2
7	2	2	1	2
8	5	4	5	4
9	3	3	2	2
10	3	4	5	4
11	6	5	4	5
12	2	3	5	3
13	3	4	2	3
14	2	1	4	3
15	6	5	4	4
16	5	4	3	5
17	5	5	6	6
18	3	3	3	2
19	2	2	2	3
20	4	6	5	5
21	3	2	3	3
22	4	3	4	4
23	4	3	2	3
24	2	3	4	2
25	4	4	3	3
26	4	4	2	3

27	4	4	4	4
28	4	4	3	4
29	5	5	3	4
30	5	6	5	5
31	2	3	3	3
32	2	3	3	3
33	3	3	3	2
34	4	4	4	3
35	3	3	4	3
36	2	3	4	3
37	3	3	4	3
38	2	3	3	2
39	3	3	3	2
40	2	2	3	3
41	3	3	3	3
42	3	3	4	3
43	4	4	4	3
44	2	3	3	2
45	2	2	3	2
46	3	2	2	2
47	3	2	2	2
48	2	2	2	3
49	1	2	2	2
50	1	2	2	3

Lampiran 6: Hasil Jawaban Responden Indikator Benefit

Resp.	Q13	Q14	Q15	Q16
1	2	1	3	1
2	3	3	4	5
3	4	4	4	5
4	5	6	4	6
5	5	6	4	6
6	2	1	2	1
7	2	1	2	1
8	5	5	4	6
9	1	1	2	1
10	5	5	5	5
11	6	5	3	6
12	1	1	2	1
13	4	4	4	5
14	2	2	2	1
15	5	6	4	6
16	6	5	4	6
17	5	5	3	6
18	2	2	4	1
19	2	2	4	1
20	6	6	4	5
21	2	1	2	1
22	4	4	4	5
23	2	1	2	2
24	1	1	2	2
25	4	4	4	4
26	4	4	5	5

27	3	2	3	4
28	3	2	4	4
29	6	5	4	5
30	5	6	5	5
31	1	1	3	1
32	2	1	3	1
33	2	1	3	1
34	4	4	4	5
35	2	1	3	2
36	4	4	3	4
37	4	4	3	4
38	2	2	2	2
39	2	2	3	2
40	1	1	2	2
41	2	2	3	2
42	2	1	2	1
43	4	4	3	4
44	2	2	3	2
45	2	1	2	1
46	1	1	2	1
47	4	4	3	4
48	2	2	3	2
49	1	1	2	1
50	1	1	2	1

Lampiran 7: Hasil Jawaban Responden Indikator Penghargaan

Resp.	Q17	Q18	Q19	Q20
1	2	3	3	2
2	4	3	4	3
3	4	3	4	3
4	5	4	5	4
5	5	5	5	4
6	2	3	3	2
7	2	3	2	2
8	5	5	5	4
9	2	2	3	2
10	5	5	5	4
11	6	4	5	4
12	2	2	3	2
13	4	3	4	3
14	2	2	2	1
15	5	4	4	4
16	6	5	5	4
17	5	4	5	4
18	2	2	3	2
19	1	2	2	2
20	5	4	5	4
21	2	2	1	1
22	4	4	4	3
23	2	2	3	2
24	1	2	2	1
25	4	4	4	3
26	4	3	3	3

27	4	4	4	4
28	5	4	4	4
29	5	6	5	4
30	6	5	5	4
31	2	3	4	3
32	2	3	3	3
33	2	3	4	3
34	4	3	4	3
35	3	3	4	3
36	3	2	3	4
37	4	3	4	4
38	2	3	3	3
39	3	3	3	2
40	3	3	4	3
41	2	3	3	2
42	3	3	4	2
43	4	4	4	4
44	2	3	3	2
45	3	3	3	2
46	2	2	3	2
47	4	3	3	3
48	2	2	3	2
49	1	2	3	2
50	2	2	3	1

Lampiran 8: Hasil Jawaban Responden Indikator Prosedur

Resp.	Q21	Q22	Q23	Q24
1	4	3	3	4
2	4	4	4	4
3	4	4	5	5
4	5	5	6	5
5	6	5	6	5
6	4	3	4	4
7	4	5	4	4
8	5	5	5	5
9	4	3	3	4
10	6	5	4	5
11	6	5	5	5
12	5	3	4	5
13	5	4	4	5
14	5	3	4	4
15	6	5	6	6
16	6	4	5	5
17	6	5	5	5
18	5	4	3	4
19	5	4	4	4
20	5	5	5	5
21	4	3	3	5
22	5	4	4	6
23	4	3	3	4
24	4	3	3	4
25	5	4	4	5
26	4	5	5	5

27	6	4	5	5
28	5	4	5	5
29	6	5	5	6
30	6	5	6	5
31	4	3	4	4
32	5	3	4	4
33	4	3	5	4
34	6	4	6	5
35	5	3	6	4
36	4	3	4	4
37	5	5	5	5
38	4	4	4	4
39	4	4	4	4
40	5	4	4	4
41	5	4	4	4
42	4	4	4	4
43	5	5	5	5
44	4	5	5	5
45	5	5	5	6
46	4	5	6	5
47	4	4	5	5
48	5	5	5	5
49	4	5	5	5
50	5	3	4	4

Lampiran 9: Hasil Jawaban Responden Indikator Rekan Kerja

Resp.	Q25	Q26	Q27	Q28		27	4	4	5	5	
1	4	3	3	4		28	5	5	5	5	
2	5	4	4	5		29	6	5	5	6	
3	5	4	5	6		30	5	5	5	4	
4	6	5	4	5		31	4	4	5	5	
5	6	5	5	6		32	4	4	4	5	
6	4	3	4	5		33	4	4	4	5	
7	4	3	4	4		34	6	5	5	4	
8	5	4	5	6		35	4	4	4	5	
9	4	4	3	5		36	4	4	4	5	
10	5	4	6	6		37	5	5	4	4	
11	5	5	4	5		38	5	4	4	5	
12	4	4	4	4		39	4	4	4	5	
13	5	5	4	5		40	4	4	5	5	
14	4	4	4	5		41	4	4	4	4	
15	5	5	6	5		42	4	4	4	4	
16	4	5	5	5		43	5	5	5	6	
17	5	5	5	5		44	4	4	4	5	
18	4	4	4	4		45	4	4	4	4	
19	4	4	4	5		46	4	4	4	5	
20	5	5	5	6		47	5	5	5	3	
21	5	4	5	5		48	4	4	4	4	
22	5	5	6	5		49	5	4	4	5	
23	4	4	5	5		50	4	4	4	5	
24	4	4	4	5							
25	5	5	5	5							
26	5	5	4	6							

Lampiran 10: Hasil Jawaban Responden Indikator Sifat Kerja

Resp.	Q29	Q30	Q31	Q32
1	3	3	2	2
2	4	4	4	4
3	4	5	4	4
4	5	5	4	4
5	6	5	4	4
6	3	2	2	3
7	4	4	4	1
8	5	5	4	4
9	3	3	2	2
10	5	6	4	5
11	4	5	4	5
12	3	3	2	2
13	4	5	4	5
14	2	2	2	2
15	4	5	4	4
16	5	5	5	4
17	6	5	5	4
18	2	2	2	2
19	3	3	2	2
20	4	5	5	4
21	4	4	4	4
22	4	4	4	4
23	2	2	2	2
24	2	2	2	2
25	5	5	5	4
26	4	5	4	4

27	5	5	5	4
28	5	6	5	4
29	5	6	5	4
30	5	5	5	4
31	4	5	3	3
32	4	5	4	3
33	4	5	3	3
34	5	5	4	4
35	4	5	4	3
36	4	5	4	3
37	4	4	4	3
38	4	5	3	3
39	5	5	3	3
40	4	5	4	4
41	4	5	4	4
42	4	5	4	4
43	5	5	4	5
44	4	5	3	3
45	4	5	5	3
46	5	5	4	3
47	6	6	5	4
48	5	5	4	3
49	4	5	4	3
50	4	4	3	3

Lampiran 11: Hasil Jawaban Responden Indikator Komunikasi

Resp.	Q33	Q34	Q35	Q36
1	3	3	4	4
2	4	4	5	4
3	3	3	3	4
4	5	5	4	4
5	5	6	5	5
6	3	3	3	4
7	3	3	3	4
8	5	5	6	5
9	4	4	4	5
10	5	5	5	5
11	6	5	5	6
12	4	5	5	5
13	4	4	5	5
14	3	3	2	4
15	5	5	5	5
16	5	5	6	5
17	5	5	6	6
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	5	6	5	5
21	4	4	2	4
22	4	4	4	5
23	4	4	4	5
24	3	3	3	4
25	4	4	4	4
26	4	5	5	5
27	4	5	5	5
28	5	5	5	5
29	5	5	6	6

30	5	6	6	6
31	3	3	4	4
32	3	3	4	4
33	2	2	4	4
34	4	4	4	5
35	3	3	4	4
36	3	3	4	4
37	4	4	5	4
38	3	2	4	4
39	3	2	4	4
40	3	2	4	4
41	3	2	4	4
42	2	2	3	4
43	4	4	4	5
44	3	3	3	4
45	3	3	3	4
46	2	2	3	4
47	2	2	3	3
48	2	2	3	3
49	2	1	2	3
50	2	1	2	3

Lampiran 12: Hasil jawaban responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	68.0	68.0	68.0
	Perempuan	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 13: Hasil jawaban responden berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2.0	2.0	2.0
	20	1	2.0	2.0	4.0
	21	4	8.0	8.0	12.0
	22	3	6.0	6.0	18.0
	23	1	2.0	2.0	20.0
	24	1	2.0	2.0	22.0
	25	5	10.0	10.0	32.0
	26	7	14.0	14.0	46.0
	27	5	10.0	10.0	56.0
	28	1	2.0	2.0	58.0
	29	3	6.0	6.0	64.0
	30	1	2.0	2.0	66.0
	32	1	2.0	2.0	68.0
	33	4	8.0	8.0	76.0
	34	4	8.0	8.0	84.0
	35	3	6.0	6.0	90.0
	40	1	2.0	2.0	92.0
	43	2	4.0	4.0	96.0
	55	1	2.0	2.0	98.0
	71	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 14: Hasil jawaban responden berdasarkan Departemen

		Departemen			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Adventure	5	10.0	10.0	10.0
	Café	4	8.0	8.0	18.0
	Camping	3	6.0	6.0	24.0
	Departement B	1	2.0	2.0	26.0
	F&B	6	12.0	12.0	38.0
	Kasir	7	14.0	14.0	52.0
	Outbond	3	6.0	6.0	58.0
	P.A	4	8.0	8.0	66.0
	Recreation	8	16.0	16.0	82.0
	Sport	5	10.0	10.0	92.0
	Waterpark	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 15 : Hasil jawaban responden berdasarkan Status Karyawan

		Status_Karyawan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Daily Worker	12	24.0	24.0	24.0
	PKWT	11	22.0	22.0	46.0
	Tenaga Casual	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 16: Hasil jawaban responden berdasarkan item

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	6	12.0	12.0	14.0
	3	18	36.0	36.0	50.0
	4	19	38.0	38.0	88.0
	5	3	6.0	6.0	94.0
	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.0	4.0	6.0
	3	12	24.0	24.0	30.0
	4	27	54.0	54.0	84.0
	5	5	10.0	10.0	94.0
	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	6.0	6.0	8.0
	4	34	68.0	68.0	76.0
	5	8	16.0	16.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	5	10.0	10.0	12.0
	3	26	52.0	52.0	64.0

	4	12	24.0	24.0	88.0
	5	5	10.0	10.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	10	20.0	20.0	22.0
	3	16	32.0	32.0	54.0
	4	14	28.0	28.0	82.0
	5	8	16.0	16.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	9	18.0	18.0	20.0
	3	17	34.0	34.0	54.0
	4	13	26.0	26.0	80.0
	5	8	16.0	16.0	96.0
	6	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	24.0	24.0	24.0
	3	13	26.0	26.0	50.0
	4	12	24.0	24.0	74.0
	5	9	18.0	18.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.0	4.0	4.0
	3	2	4.0	4.0	8.0
	4	26	52.0	52.0	60.0
	5	15	30.0	30.0	90.0
	6	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	13	26.0	26.0	30.0
	3	15	30.0	30.0	60.0
	4	11	22.0	22.0	82.0
	5	7	14.0	14.0	96.0
	6	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	11	22.0	22.0	24.0
	3	20	40.0	40.0	64.0
	4	12	24.0	24.0	88.0
	5	4	8.0	8.0	96.0
	6	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	10	20.0	20.0	22.0
	3	17	34.0	34.0	56.0
	4	13	26.0	26.0	82.0

	5	8	16.0	16.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	26.0	26.0	26.0
	3	21	42.0	42.0	68.0
	4	10	20.0	20.0	88.0
	5	5	10.0	10.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	16.0	16.0	16.0
	2	18	36.0	36.0	52.0
	3	4	8.0	8.0	60.0
	4	9	18.0	18.0	78.0
	5	7	14.0	14.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	36.0	36.0	36.0
	2	11	22.0	22.0	58.0
	3	1	2.0	2.0	60.0
	4	9	18.0	18.0	78.0
	5	6	12.0	12.0	90.0
	6	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	32.0	32.0	32.0
	3	17	34.0	34.0	66.0
	4	14	28.0	28.0	94.0
	5	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	34.0	34.0	34.0
	2	10	20.0	20.0	54.0
	4	6	12.0	12.0	66.0
	5	10	20.0	20.0	86.0
	6	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6.0	6.0	6.0
	2	18	36.0	36.0	42.0
	3	6	12.0	12.0	54.0
	4	11	22.0	22.0	76.0
	5	9	18.0	18.0	94.0
	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	26.0	26.0	26.0
	3	21	42.0	42.0	68.0
	4	10	20.0	20.0	88.0
	5	5	10.0	10.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	4	8.0	8.0	10.0
	3	19	38.0	38.0	48.0
	4	16	32.0	32.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8.0	8.0	8.0
	2	16	32.0	32.0	40.0
	3	14	28.0	28.0	68.0
	4	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	40.0	40.0	40.0
	5	20	40.0	40.0	80.0
	6	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	17	34.0	34.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	19	38.0	38.0	50.0
	5	18	36.0	36.0	86.0
	6	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	42.0	42.0	42.0
	5	25	50.0	50.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	52.0	52.0	52.0
	5	20	40.0	40.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	29	58.0	58.0	64.0

	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	27	54.0	54.0	58.0
	5	18	36.0	36.0	94.0
	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	11	22.0	22.0	24.0
	5	30	60.0	60.0	84.0
	6	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	5	10.0	10.0	18.0
	4	24	48.0	48.0	66.0
	5	14	28.0	28.0	94.0
	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.0	10.0	10.0
	3	4	8.0	8.0	18.0
	4	6	12.0	12.0	30.0
	5	31	62.0	62.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Q31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	18.0	18.0	18.0
	3	6	12.0	12.0	30.0
	4	25	50.0	50.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	8	16.0	16.0	18.0
	3	15	30.0	30.0	48.0
	4	22	44.0	44.0	92.0
	5	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.0	14.0	14.0
	3	16	32.0	32.0	46.0
	4	15	30.0	30.0	76.0
	5	11	22.0	22.0	98.0
	6	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.0	4.0	4.0
	2	9	18.0	18.0	22.0
	3	12	24.0	24.0	46.0
	4	12	24.0	24.0	70.0
	5	12	24.0	24.0	94.0

	6	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.0	8.0	8.0
	3	10	20.0	20.0	28.0
	4	19	38.0	38.0	66.0
	5	12	24.0	24.0	90.0
	6	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Q36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	26	52.0	52.0	60.0
	5	16	32.0	32.0	92.0
	6	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 18: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Berdasarkan Item

Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Item 1	0,703	0,279	Valid
Item 2	0,628	0,279	Valid
Item 3	0,686	0,279	Valid
Item 4	0,731	0,279	Valid
Item 5	0,849	0,279	Valid
Item 6	0,919	0,279	Valid
Item 7	0,868	0,279	Valid
Item 8	0,825	0,279	Valid
Item 9	0,852	0,279	Valid
Item 10	0,853	0,279	Valid
Item 11	0,477	0,279	Valid
Item 12	0,808	0,279	Valid
Item 13	0,934	0,279	Valid
Item 14	0,919	0,279	Valid
Item 15	0,680	0,279	Valid
Item 16	0,940	0,279	Valid
Item 17	0,952	0,279	Valid
Item 18	0,879	0,279	Valid
Item 19	0,857	0,279	Valid
Item 20	0,875	0,279	Valid
Item 21	0,701	0,279	Valid
Item 22	0,602	0,279	Valid
Item 23	0,598	0,279	Valid
Item 24	0,643	0,279	Valid
Item 25	0,721	0,279	Valid
Item 26	0,750	0,279	Valid
Item 27	0,633	0,279	Valid
Item 28	0,370	0,279	Valid
Item 29	0,645	0,279	Valid

Item 30	0,564	0,279	Valid
Item 31	0,664	0,279	Valid
Item 32	0,743	0,279	Valid
Item 33	0,786	0,279	Valid
Item 34	0,761	0,279	Valid
Item 35	0,779	0,279	Valid
Item 36	0,720	0,279	Valid

Lampiran 19: Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.976	.978	36

Lampiran 20: Tabel r**Distribusi Nilai r_{tabel}** **Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306

20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081