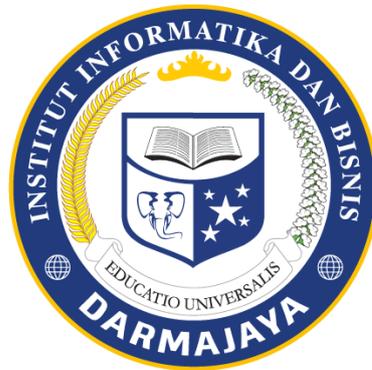


**FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**M FAHROZI**

**1512118006**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**

**FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH  
BANDAR LAMPUNG**

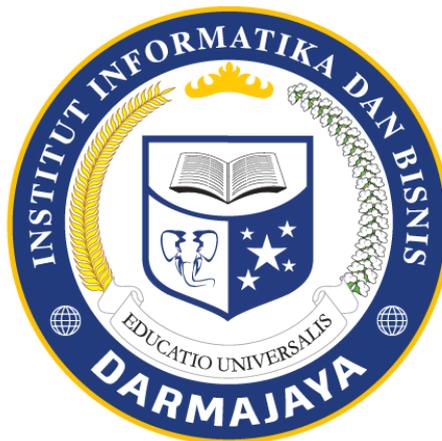
**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :**

**M FAHROZI**

**1512118006**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, April 2019



**M Fahrozi**  
**1512118006**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **FAKTOR- FAKTOR PENENTU  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI  
PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT  
PELABUHAN TARAHAN BANDAR  
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M FAHROZI**

No. Pokok Mahasiswa : **1512118006**

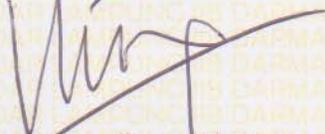
Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, Maret 2019

Menyetujui,

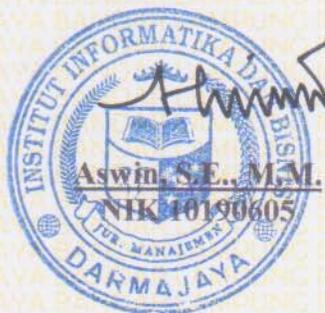
Dosen Pembimbing

  
**Linda Septarina, Dra., M.M.**

**NIK. 30030603**

Menyetujui,

Ketua Program Studi



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 Maret 2019 ruang D.2.6 jam 09.00 WIB telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **FAKTOR- FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH BANDAR LAMPUNG.**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

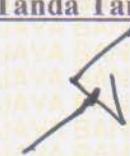
Nama Mahasiswa : **M Fahrozi**

No. Pokok Mahasiswa : **1512118006**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

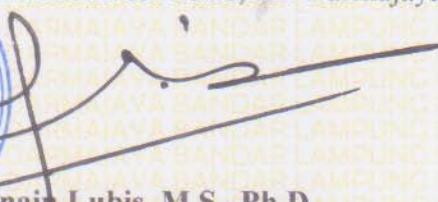
<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. <b>Dr.Lukmanul Hakim, S.E., M.Si.</b>	<b>Penguji I</b>	
------------------------------------------	------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

2. <b>M.Rafiq S.E., M.Si.</b>	<b>Penguji II</b>	
-------------------------------	-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis, IIB Darmajaya

  
**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.**  
**NIK. 14580718**

## **RIWAYAT HIDUP**



Peneliti dilahirkan di Tanjung enim, 24 Februari 1989. Anak keempat dari Bapak Muchtar Teguh dan Ibu Rohingin, memiliki Dua kakak perempuan bernama Armayana dan Armiani serta Satu Kakak Laki-laki bernama M Hamzah. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh peneliti antara lain adalah :

1. SD Negeri 5 Tanjung enim dan lulus pada tahun 2001
2. SMP Islam YPITR Tanjung enim dan lulus pada tahun 2004
3. SMK PPLP PGRI Muara enim dan lulus pada tahun 2007

Dan pada September 2015, peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya Bandar Lampung Program Studi Manajemen dengan jenjang strata satu (S1). Kemudian Peneliti melakukan Kerja Praktek di PT.Bukit asam,Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.



## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah hirabbil alamin

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Kedua orang tua tercinta, Abah Muchtar Teguh dan Mamak Rohingin  
yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan  
cinta dan kasih sayang

yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku  
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap  
langkahku

Istriku Wara Ayudiyawati yang selalu tulus mendo'akanku

Keluargaku

Ayuk Armayana dan Kak Hariri, Ayuk Armiani dan Kak Heri Purwanto, Kak  
M.Hamzah dan Ayuk Sri Subekti,

Keponakanku : Rega, Yola, Rico, Zella, Aji, Zefran, Gibral yang selalu  
mendukung dan jadi penyemanga untuk menyelesaikan Kuliahku

Teman & Sahabat

Elvin, Sinta, Afandy, Agus Dj, Arif Hidayat, Memel, Edo, Redho, Reno, Reza,  
Teteh Nur, Titus, Subandi, Robby, Febri, Endang, Rizky, Rudi, Rifki, Widodo,  
Tommy, Rendi, Recha, Syebi, Wulan Ngah, serta untuk semua sahabat baik dalam  
maupun diluar kampus IIB Darmajaya.

## *MOTTO*

*“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, Sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”.*

*(Qs.Al-Ankabut: 6)*

*“Jangan Membenci Siapapun dengan Alasan Apapun”*

*(M Fahrozi)*

## **ABSTRAK**

### **FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**M Fahrozi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden. Uji coba Validitas menggunakan korelasi product moment. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lima Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung pada dasarnya *Tinggi* antara lain (1) Kondisi kerja (2) Hubungan dengan rekan kerja (3) Karakteristik pekerjaan (4) Peluang untuk berkembang, Kecuali Gaji dengan Indeks *Sangat Tinggi*. Dari hasil penelitian disarankan ke PT. Bukit asam, Tbk. terkait (1) Kondisi kerja yaitu Memperhatikan penerangan ruangan yang cukup, (2) Gaji yaitu Memperhatikan kesenjangan gaji dengan perusahaan lain, (3) Hubungan dengan rekan kerja yaitu meningkatkan kerja sama antar karyawan, (4) Karakteristik pekerjaan yaitu Meningkatkan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (5) Peluang untuk berkembang yaitu Memberikan kesempatan yang lebih banyak lagi untuk belajar serta peningkatan kompetensi dan keahlian karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja

## **ABSTRACT**

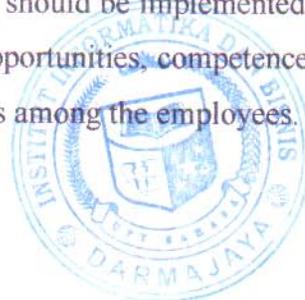
### **FACTORS AFFECTING EMPLOYEE SATISFACTION IN BUKIT ASAM LTD TARAHAH PORT BANDAR LAMPUNG**

**By**

**M. Fahrozi**

The objective of this research finding out the employee satisfaction in Bukit Asam Ltd., Tarahan Port, Bandar Lampung. The type of this research was the descriptive research with the quantitative method. The population and sample of this research was all employees (74 employees) of Bukit Asam Ltd., Tarahan Port, Bandar Lampung. The data collecting techniques used in this research was distributing questionnaires and conducting documentation. The validity testing used in this research was the product moment. The data analyzing technique used in this research was through the descriptive analysis techniques. The result of this research showed that 5 factors highly affected the employee satisfaction i.e., (1) the working conditions, (2) the relations among employees, (3) the job characteristics, (4) the opportunities to develop, and (5) the salary. The suggestions of this research were that (1) the room lighting should be mainly concerned so that the working condition run well; (2) the salary should be heeded by comparing it to that of the other companies; (3) the relation among employees had to be improved; (4) the work creativity should be implemented so that the job characteristics were formed; and, (5) the opportunities, competence, and expertise had to be improved to develop opportunities among the employees.

**Keywords:** Employee satisfaction



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Ir.Zulkarnain Lubis, M,S.,Ph.D, Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Ibu Linda Septarina,Dra.,M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi bimbingan dan sarannya.
8. Bapak DR.Lukmanul Hakim, S.E., M.Si dan Bapak M.Rafiq, S.E.,M.Si selaku dosen penguji sidang skripsi.
9. Bapak Dr.Anuar Sanusi, S.E., M.Si dan Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc selaku dosen pembahas seminar.
10. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.

11. Kedua Orang Tuaku, Abah dan Mamak yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
12. Keluargaku tersayang di Tanjung Enim yang menjadi motivasiku untuk mendapatkan hasil terbaik dalam menyelesaikan kuliahku.
13. Kepada Istriku yang selalu memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsiku.
14. Teman - teman di Kampus IIB darmajaya : Elvin, Sinta, Afandy, Agus, Arif Hidayat, Memel, Edo, Redho, Reno, Reza, Nur, Titus, Subandi, Robby, Febri, Endang, Rizky, Rudi, Rifki, Widodo, Tommy, Rendy, Recha, Syebi, Wulan Ngah yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dan Mitra kerja yang telah memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan kuliah.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
17. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, April 2019

Penulis

**M Fahrozi**  
**1512118006**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL BELAKANG</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek .....	10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat .....	10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
1.5.1 Bagi Penulis .....	11
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	11
1.5.3 Bagi Peneliti lanjutan.....	12
1.6 Sistematika Penulisan .....	12

## **BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Kepuasan kerja .....	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja .....	14
2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.1 Faktor Kondisi Kerja .....	22
2.1.3.2 Faktor Gaji.....	24
2.1.3.3 Faktor Hubungan dengan Rekan Kerja .....	25
2.1.3.4 Faktor Karakteristik Pekerjaan .....	26
2.1.3.5 Faktor Peluang untuk berkembang .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
2.4 Hipotesis.....	33

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Sumber Data.....	35
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.6 Definisi Operational Variabel .....	39
3.7 Instrumen Penelitian .....	43
3.8 Uji Persyaratan Instrumen .....	43
3.8.1 Uji Validitas .....	43
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.9 Teknik Analisis Data .....	46

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data.....	49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	51
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	56
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	56
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
4.3 Hasil Data Penelitian.....	59
4.4 Pembahasan.....	72

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 <b>Simpulan</b> .....	<b>77</b>
5.2 <b>Saran</b> .....	
	<b>77</b>

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah Data Karyawan PT. Bukit asam, Tbk.Bandar lampung 2018	6
1.2 Kategori Jabatan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan .....	7
2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
3.1 Operasional Variabel .....	40
3.2 Skor Alternatif Jawaban.....	43
3.3 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi .....	45
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden...	50
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Jabatan....	50
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kondisi Kerja .....	51
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaji .....	52
4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Hubungan Rekan Kerja .....	53
4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan .....	54
4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Peluang Untuk Berkembang.....	55
4.9 Hasil Uji Validitas.....	57
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi ....	58
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
4.12 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Karyawan.....	60
4.13 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Berdasarkan Kondisi Kerja..	62
4.14 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Berdasarkan Gaji .....	64
4.15 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Hubungan Dengan Rekan....	66
4.16 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Karakteristik Pekerjaan .....	68
4.17 Hasil Data Penelitian Kepuasan Kerja Peluang Untuk Berkembang	70

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	32
4.1 Pie Chart Kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit Pelabuhan tarahan Bandar lampung .....	61
4.2 Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja.....	63
4.3 Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap gaji.....	65
4.4 Pie Chart Kepuasan kerja terhadap Hubungan Dengan Rekan.....	67
4.5 Pie Chart Kepuasan kerja terhadap Karakteristik pekerjaan.....	69
4.6 Pie Chart Kepuasan kerja terhadap Peluang Untuk Berkembang.....	71

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1** Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 2** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3** Data Responden
- Lampiran 4** Tabulasi Data Uji Instrumen
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Tabulasi Data Responden
- Lampiran 8** Distribusi Data Responden
- Lampiran 9** Distribusi Hasil Jawaban Responden Responden
- Lampiran 10** Distribusi Frekuensi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan apapun bentuknya mempunyai tujuan yang sama yaitu mencari laba dan bertahan dalam kondisi apapun, dalam menjalankan setiap kegiatan operasionalnya suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dari kesuksesan dan merupakan hal yang penting untuk memajukan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan semua tugasnya. (Suparno Eko Widodo, 2015)

Sebuah organisasi harus pandai memberdayakan Sumber daya manusia yang ada, namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seperti halnya faktor kepuasan kerja karyawan yang tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. (Wibowo, 2015)

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya.

Ketidakpuasan yang disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara, antara lain : menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk

mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering masuk rumah sakit atau stres, sering absen dan akhirnya juga keluar.

Butuh analisis untuk memahami aspek kepuasan kerja, terutama yang melibatkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan perubahan kepuasan kerja pada seorang pekerja yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor kondisi kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Karakteristik pekerjaan ataupun peluang untuk berkembang . Hal inilah diantara beberapa persoalan yang sering dikemukakan oleh setiap individu yang sedang bekerja.

Menurut Suwatno (2001) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjectif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Robbins and Judge (2011) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang di rasakan

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kreitner and Kinicki, 2010). Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan, orang dapat

secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih

Dari berbagai pandangan tersebut kiranya dapat di simpulkan bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja tersebut diatas,diperoleh petunjuk tentang bagaimana sebaiknya perusahaan memperlakukan karyawan agar memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai motivator bagi karyawan  
Artinya kepuasan kerja merupakan tujuan bagi karyawan sehingga akan bekerja sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan.
- b. Sebagai pengendalian pimpinan  
Artinya kepuasan kerja dapat di jadikan pemimpin sebagai tolak ukur untuk menilai kondisi perusahaan dan pekerjaan karyawannya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung bekerja dengan baik,komit terhadap perusahaan dan absensi karyawan baik.
- c. Sebagai preventif bagi perusahaan  
Artinya kepuasan kerja sebagai jaminan agar karyawan dapat bekerja dengan semangat,loyal dan berperilaku positif bagi perusahaan.

(Herzberg dalam Mia Sartika, 2011) yang mengemukakan teori dua faktor dimana membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya terbagi dalam dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator factor dan kelompok dissatisfiers atau hygiene factor. Satisfiers factor atau faktor motivasi ialah faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang,tanggung jawab, kemampuan dan pengakuan/penghargaan.

Sedangkan dissatisfiers atau hygiene factor ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari mutu hubungan antar pribadi, mutu supervisi, prosedur organisasi, pengawasan kerja, kondisi kerja, gaji / upah dan jaminan kerja (As'a, Moch : 2013).

Kreitner and Kinicki (2010) menyatakan bahwa untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar dengan memberikan gaji yang baik dan kondisi kerja yang baik, tetapi diperlukan adanya suatu pekerjaan yang beragam, yang menawarkan kesempatan individu untuk berprestasi, adanya pengakuan, tanggung jawab, rangsangan dan kemajuan. Dimana seorang karyawan yang diawasi dengan baik, mendapat gaji yang baik dan adanya kondisi kerja yang baik tetapi jika tugas yang diberikan kepadanya cenderung membosankan tidak menantang, sedikit ada peluang untuk kemajuan, maka hal ini pada akhirnya lama kelamaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan

PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan merupakan badan usaha milik negara (BUMN) di dirikan pada tanggal 2 Maret 1981, berdasarkan peraturan pemerintah No.42 Tahun 1980 tanggal 15 Desember 1980, dengan kantor pusat di Tanjung enim, Sumatera selatan. PTBA memiliki tiga pelabuhan batubara yaitu : Pelabuhan batubara tarahan di Bandar lampung, Pelabuhan batubara Kertapati di Palembang, Sumatera selatan dan Pelabuhan batubara Teluk bayur di Padang, Sumatera barat.

PTBA unit pelabuhan Tarahan merupakan pelabuhan / dermaga terbesar yang dimiliki PT. Bukit asam, Tbk dengan luas areal 55 Ha. PTBA unit pelabuhan tarahan terletak  $\pm$  18 km dari kota Bandar lampung dan  $\pm$  6 Km di sebelah selatan pelabuhan panjang. Beroperasi sejak tahun 1986 sebagai terminal untuk kepentingan sendiri (TUKS), yang pada awalnya disiapkan untuk pengapalan batubara hasil produksi tambang di Tanjung enim dengan tujuan PLTU (Pembangkit Listrik Tenaga Uap) di Suralaya Propinsi Banten. Dan pada tanggal 27 November 2017, PT. Bukit asam menjadi anggota Holding

BUMN industri pertambangan bersama dengan PT. Antam dan PT. Timah dengan induk perusahaan PT. Inalum (Persero). Selain itu, Bukit asam juga mengalami perubahan nama dari PT. Bukit asam (Persero), Tbk menjadi PT. Bukit asam, Tbk.

Batubara yang diterima maupun yang akan dikapalkan oleh PT. Bukit asam, Tbk. Unit Pelabuhan tarahan Bandar lampung dilakukan pengujian kualitas di laboratorium penguji batubara, untuk memastikan bahwa batubara yang dikirim kepada konsumen sesuai dengan spesifikasi yang diminta. Untuk meningkatkan reputasi dan citra ,laboratorium PTBA unit pelabuhan tarahan sudah di sertifikasi ISO 17025 dari Komite Akreditasi Nasional (KAN) Mengenai sistem standart laboratorium penguji dan kalibrasi sejak 2002.

Kualitas batubara harus tetap terjaga sampai batubara diterima ke tangan konsumen, tidak hanya itu batu bara yang di masukan kapal harus benar-benar dalam kondisi yang bagus tanpa adanya campuran material asing sesuai dengan permintaan konsumen. Karena jika batu bara yang sudah masuk kapal tidak sesuai dengan pesanan konsumen, akan merugikan perusahaan karena perusahaan akan kena denda sesuai dengan kontrak perusahaan dan konsumen. Tentunya hal ini akan menurunkan reputasi dan citra perusahaan dan akan berdampak pada kepercayaan konsumen terhadap perusahaan yang pada akhirnya laba perusahaan akan menurun.

Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha menjaga kualitas batubara dan memastikan tidak ada material asing yang ikut tercampur sampai batu bara tersebut masuk ke kapal konsumen. Dalam menghadapi tuntutan konsumen tersebut mendorong perusahaan untuk benar-benar mempertimbangkan kualitas sumber daya manusianya. Satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan haruslah baik, kinerja dari karyawan tersebut akan baik bila faktor kepuasan kerjanya terpenuhi.

Adanya Sumber Daya Manusia dalam suatu oragnisasi sangat penting untuk melakukan kegiatan-kegiatan di perusahaan yang mana karyawan tersebutlah

yang dapat menjalankan visi dan misi serta meningkatkan mutu dari perusahaan tersebut. Jumlah karyawan dalam perusahaan sangat berperan untuk mencapai tujuan perusahaan, adapun data karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.1 Berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Data Karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan**  
**Bandar Lampung 2018**

No	Satuan Kerja	Jumlah
1	General Manager	1
2	SDM dan Umum	8
3	Hukum dan Humas	2
4	Keuangan	6
5	Pergudangan	5
6	K3L dan Security	19
7	Kajian operasi dan Teknik	5
8	Kendali produk	19
9	Laboratorium	11
10	Operasi	69
11	Penunjang operasi	9
12	Perawatan	102
13	Briket	1
14	Pengadaan	13
15	Pembangkit listrik	14
16	Angbat	6
17	Pimpinan jembatan Flyover Tarahan II	1
<b>Total</b>		<b>291</b>

*Sumber Data : Kantor PT.Bukit asam,Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung*

Dan untuk penentuan kategori jabatan dapat di lihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Kategori Jabatan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan**  
**Bandar Lampung**

Jenjang Jabatan	Kategori Jabatan
I-a	
I-b	Manajer Utama/Fungsional Utama
I-c	
I-d	
II-a	
II-b	Manajer Madya/Fungsional Madya
II-c	
III-a	
III-b	Manajer Muda/Fungsional Muda
III-c	
IV-a	
IV-b	Penyelia/Fungsional Utama
IV-c	
V-a	
V-b	Pelaksana Terampil
V-c	
VI-a	
VI-b	Pelaksana
VI-c	

*Sumber Data : Kantor PT.Bukit asam,Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung*

Hasil pengamatan dalam realita sehari-hari dan wawancara terhadap beberapa karyawan menunjukkan :

1. Masih di temukannya ruang kerja yang sempit dan kurangnya pencahayaan sehingga kondisi kerja menjadi tidak nyaman.
2. Adanya kecemburuan dengan perusahaan BUMN lain karena Jika di bandingkan dengan perusahaan BUMN lainnya,gaji di PT. Bukit asam, Tbk. Dirasa masih lebih kecil. Sehingga masih ada keinginan karyawan yang masih muda untuk pindah ke perusahaan BUMN lain. Conntohnya : Adanya karyawan ikut seleksi penerimaan di perusahaan lain padahal karyawan tersebut masih terikat dengan PTBA.
3. Ada karyawan yang merasa Situasi kerja yang tidak kondusif karena adanya konflik dengan karyawan lain,padahal itu adalah rekan kerja sendiri.
4. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan back ground karyawan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya. Contohnya karyawan dengan pengalaman administrasi, di tempatkan sebagai mekanik.
5. Program pelatihan yang singkat dan materi yang di dapat kurang sehingga pelatihan yang di dapat dirasa kurang bermanfaat. Contoh : Pelatihan tentang mekanik yang seharusnya minimal satu bulan,hanya di lakukan dalam waktu 5 hari.

Gejala-gejala tersebut di atas menunjukkan bahwa pada kenyataannya, kepuasan kerja yang seharusnya terciptakan oleh adanya beberapa faktor yang dimungkinkan oleh teori Herzberg tersebut ternyata belum sepenuhnya terpenuhi.

Beberapa kemungkinan belum terpenuhinya kepuasan kerja tersebut antara lain adalah faktor pemeliharaan / *dissatisfiers* berupa :

1. Kondisi kerja
2. Gaji
3. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor motivator / *satisfiers* berupa :

4. Karakteristik pekerjaan
5. Peluang untuk berkembang

Terpenuhinya kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung diduga akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan tingkat produktivitas kerja yang optimal, serta dengan mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi prasyarat bagi peningkatan kinerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka sudah seharusnya bila tingkat kepuasan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan. Hal tersebut sangat penting dalam rangka mendorong semangat kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja sebagai dasar meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAN BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan tersebut, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana faktor Kondisi kerja menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
2. Sejauh mana faktor gaji menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
3. Sejauh mana faktor hubungan dengan rekan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
4. Sejauh mana faktor karakteristik pekerjaan menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
5. Sejauh mana faktor peluang untuk berkembang menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.

## **1.3. Ruang lingkup penelitian**

### **1.3.1. Ruang lingkup subjek**

Ruang lingkup subjek adalah faktor-faktor kepuasan kerja karyawan seperti Kondisi kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan peluang untuk berkembang pada PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.

### **1.3.2. Ruang lingkup objek**

Ruang lingkup objek adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.

### **1.3.3. Ruang lingkup tempat**

Ruang lingkup tempat yaitu PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan di Jl. Soekarno hatta Km.15 Srengsem, Bandar lampung.

#### **1.3.4. Ruang lingkup waktu**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2018 dan selesai bulan Maret 2019.

#### **1.4. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis faktor kondisi kerja dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.
2. Menganalisis faktor gaji dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.
3. Menganalisis faktor hubungan dengan rekan kerja dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.
4. Menganalisis faktor karakteristik pekerjaan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.
5. Menganalisis faktor peluang untuk berkembang dalam menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.

#### **1.5. Manfaat penelitian**

##### **1.5.1. Bagi penulis**

Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata satu Manajemen di IIB Darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini

##### **1.5.2. Bagi perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan penemuan masalah yang ada di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.

### **1.5.3. Bagi peneliti lanjutan**

Sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk peneliti selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## **1.6. Sistematika penulisan**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut :

### **BAB I :PENDAHULUAN**

BAB I berisi uraian Latar belakang,Perumusan masalah,Ruang lingkup penelitian,Tujuan penelitian,Manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II :LANDASAN TEORI**

BAB II menjelaskan tentang Landasan teori yang berhubungan dengan penelitian,kerangka pemikiran dan Hipotesis.

### **BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

BAB III berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji persyaratan instrumen, teknik analisis data.

### **BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

BAB IV menerangkan tentang hasil dan pembahasan mengenai Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan di PT.Bukit asam,Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.

### **BAB V :SIMPULAN DAN SARAN**

BAB V berisi simpulan dan saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Suwatno (2001) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjectif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Sedangkan menurut Keither and Kinicki (2010) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Robbins yang di kutip oleh Wibowo (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Sedangkan Keith Davis yang di kutip oleh Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wekley dan Yuki dikutip oleh Mangkunegara (2008) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah *“is the way an employee feels about his her job”*. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Siagian (2006) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau kemampuan untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya, maka ia memiliki sikap positif dan bangga serta menilai tinggi pekerjaannya, seperti jenis pekerjaan yang menarik dan menantang, beban kerja yang memerlukan tanggung jawab berat, seseorang akan menilai tinggi pekerjaannya, meningkat semangat kerjanya dan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diinginkan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli tersebut di atas, umumnya dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya.

### **2.1.2. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu

#### 1) Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

#### 2) Value theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan dalam teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang

Teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008), yaitu sebagai berikut:

##### 1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity – in – equity*. Wexley and Yuki (1977) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an*

*employee perceives that he contributes to his job*". Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, Pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *"outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job"*. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *"Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job"*. Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau (comparison person).

## 2. Teori perbedaan (Discrepancy person)

Teori ini pertama kali di pelopori oleh Porter, Dia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih kecil dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

### 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Mulltilment Theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang di butuhnya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut . Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi,pegawai itu akan merasa tidak puas.

### 4. Teori pandangan Kelompok (Social Reference Theory)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### 5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivation factors). Faktor pemeliharaan disebut pula dissatisfiers,hygiene factors,job context,extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan,kualitas pengawasan ,hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat,upah, keamanan kerja,kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula satisfiers, motivators, job content, intrinsic factor yang meliputi dorongan berprestasi,pengenalan,kemajuan (advancement),work it self,kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

### 6. Teori Pengharapan (Exceptancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potter dan Lawyer. Ketika Davis mengemukakan bahwa

*“Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it”* Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang meyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

(Herzberg dalam Mia Sartika, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* 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. Faktor-faktor tersebut jika terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/kesejahteraan, supervisi teknis, hubungan antar pribadi rekan kerja, kebijakan, peluang untuk tumbuh, keamanan kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Faktor-faktor ini jika tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas dan kecewa. Jika faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka tidak muncul ketidakpuasan kerjanya karyawan meskipun belum terpuaskan.

Kepuasan kerja seseorang menurut teori tersebut di atas tergantung pada 1) persepsi seseorang terhadap kondisi pekerjaan itu sendiri yang berpengaruh terhadap semangat kerja dan motivasi kerja seseorang, 2) persepsi seseorang terhadap situasi di luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap kondisi kesehatan mental seseorang.

Persepsi seseorang tersebut dapat menimbulkan sikap terhadap pekerjaannya, yang akan tampak dalam perilakunya. Jika keyakinan seseorang terhadap pekerjaannya sudah jelek, maka ketidakpuasan kerja akan terjadi, sehingga kecenderungan perilaku yang tampak adalah seseorang akan meninggalkan pekerjaan atau mengurangi usahanya. Perilaku yang tampak adalah orang yang bersangkutan tidak hadir dalam tugasnya, berperilaku yang kurang menguntungkan organisasi. Jika keyakinan seseorang terhadap pekerjaannya itu baik, maka ia akan menjunjung tinggi pekerjaannya, kepuasan kerja dirasakan olehnya dan perilaku yang mendukung organisasinya.

Berdasarkan beberapa teori tersebut di atas, teori dua faktor diduga lebih tepat bila diterapkan dalam penelitian ini. Teori dua faktor cenderung lebih spesifik dalam menentukan faktor-faktor pengaruh terhadap kepuasan kerja dibandingkan teori-teori yang lain. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan teori tersebut tidak seluruhnya di analisis dalam penelitian ini, karena di lapangan menunjukkan hanya beberapa gejala tertentu saja yang memberi indikasi adanya ketidaksesuaiannya dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam teori tersebut. Faktor-faktor yang berpengaruh bahwa kepuasan kerja ditetapkan dan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah faktor prosedur organisasi, faktor gaji, faktor hubungan dengan rekan kerja, faktor karakteristik pekerjaan dan faktor peluang untuk berkembang/ promosi.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner and Kinicki (2010) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan (Discrepancies)
- 3) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan  
Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.
- 4) Pencapaian Nilai  
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- 5) Keadilan (Equity)  
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 6) Komponen genetik (Genetic components)  
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (work it self)  
Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya di butuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Hubungan dengan atasan (supervision)  
Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk

memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (workers)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (promotion)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (pay)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi bahwa faktor penting yang perlu diteliti adalah faktor kondisi kerja, faktor gaji, faktor hubungan dengan rekan kerja, faktor karakteristik pekerjaan, dan faktor peluang untuk berkembang. Faktor-faktor inilah yang mendapat perhatian karena permasalahan yang muncul di lapangan adalah faktor tersebut. Penelitian ini akan menganalisis faktor pemeliharaan / *dissatisfiers* berupa : Kondisi kerja, Gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Serta faktor motivator / *satisfiers* berupa : Karakteristik pekerjaan dan Peluang untuk berkembang.

### **2.1.3.1. Faktor Kondisi Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja dan hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya gairah dan semangat dalam bekerja, karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang banyak menimbulkan resiko atau tidak aman atau tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan terjadinya kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Nitisemito dalam Urbanus Willyams, 2010).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain : kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan, kebisingan, perangkat kerja dan kenyamanan (Nitisemito dalam Urbanus Willyams, 2010).

Dapat disimpulkan bahwa Kondisi kerja adalah Kondisi yang ada di sekitar pekerja yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

Dari pendapat yang di kemukakan diatas, faktor kondisi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Ketenangan**

Ketenangan di ruangan kerja perlu di perhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambahkan konsentrasi atau keseriusan pekerja ada

saat melakukan pekerjaan. Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawan.

## 3. Pertukaran udara (ventilasi)

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan, apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik pada karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan para karyawan.

## 4. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup, tetapi tidak menyilaukan, sebab bila ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan lebih teliti.

## 5. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tenang para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## 6. Perangkat kerja

Perusahaan memberikan jaminan bagi karyawan untuk dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal.

## 7. Kenyamanan

Perusahaan memberikan kenyamanan karyawan terhadap kondisi ruang kerja yang ditempati

Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan akan ditentukan oleh Kondisi kerja ditinjau dari a)

Ketenangan di ruang kerja b) Kebersihan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa senang c) Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja d) Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan e) Jaminan keamanan dalam bekerja f) Perangkat kerja yang memadai g) Kondisi ruang kerja yang nyaman.

### **2.1.3.2. Faktor Gaji**

Dessler (2011) dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan gaji sebagai : Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai”.

Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh perusahaan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dan merupakan hak bagi pegawai dan kewajiban bagi institusi untuk membayarnya. Gaji merupakan salah satu kebutuhan pokok setiap karyawan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka kepuasan pribadi yang bersangkutan akan terpenuhi. Tidak terpenuhinya kebutuhan pokok tersebut akan menimbulkan ketidak puasan kerja dan menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja. (Mulyasa dalam Mia Sartika, 2011).

Kepuasan gaji/kesejahteraan terdiri dari beberapa unsur, unsur yang paling jelas adalah jumlah gaji yang diterima oleh seseorang. Pada umumnya motivasi orang bekerja adalah untuk bisa memperoleh kepuasan berupa uang, karena uang bisa digunakan untuk memuaskan semua tipe kebutuhan (Ranupandoyo & Husna 1989 dalam Harnanik, 2004). Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan akan ditentukan oleh gaji ditinjau dari a) besaran gaji yang diterima setiap bulan, b) sistem penggajian yang layak, c) besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap satu tahun sekali, d) Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain e) besaran tunjangan fungsional, f) ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan.

### **2.1.3.3. Faktor Hubungan Dengan Rekan Kerja**

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Siwi Ultima Kadarmo, 2001).

Dalam organisasi ada berbagai macam bentuk hubungan kerja menurut Siwi Ultima Kadarmo (2001), yaitu: (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.; (b) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama; (c) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya; (d) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama; (e) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang; (f) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi; (g) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit; (h) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.

Dapat disimpulkan bahwa Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan karyawan dengan karyawan lainnya baik itu atasan,bawahan ataupun teman kerja sejawat. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan akan ditentukan oleh hubungan dengan rekan kerja ditinjau dari a) adanya kompetisi yang sehat di lingkungan organisasi; b) sejauh mana karyawan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup; c) kondisi kerja

yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja; d) semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan ; e) karyawan dapat bekerja sama, dengan orang yang bertanggung jawab.

#### **2.1.3.4. Faktor Karakteristik Pekerjaan**

Setiap pekerjaan mempunyai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek aspek tersebut dapat membuat individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya.

Mangkuprawira (2003) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan.

Spector (2013) menyatakan bahwa “ Job characteristics refer to the content and nature of job tasks”. Maksud pernyataan tersebut yaitu karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan sifat dasar dari tugas pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang terdapat dalam rancangan suatu pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Jadi karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan akan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan ditinjau dari a) Pekerjaan saat ini menarik; b) Kemampuan dalam melakukan pekerjaan karyawan diberikan otonomi; c) Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan ; d) Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan; e) Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. (Yuwono dalam Mia Sartika, 2011)

### **2.1.3.5. Faktor Peluang Untuk Berkembang**

Dalam melakukan pekerjaan karyawan mempunyai keinginan untuk berkarir dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasar tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya. (Mangkunegara, 2008).

Peluang untuk berkembang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk berkembang. Karyawan akan termotivasi untuk meraih prestasi setinggi mungkin. Begitupun sebaliknya jika karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang, maka karyawan cenderung bekerja seadanya tanpa adanya semangat untuk menciptakan ide-ide baru dan pada akhirnya hasil kerja karyawan tidak maksimal. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan akan ditentukan oleh Peluang untuk berkembang ditinjau dari a) Kebijakan promosi yang ada; b) Obyektivitas dalam sistem promosi; c) Promosi bagi karyawan yang melakukan pekerja dengan baik; d) Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar serta mengembangkan kompetensi dan keahlian; e) Tingkat kemajuan yang dicapai saat ini.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Penelitian
1	Rosy Fauziah dan Muhyadi (2014, Tidak di publikasikan)	Hubungan lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta	<p>1) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dan r parsial sebesar 0,377.</p> <p>2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,609 dan r parsial sebesar 0,459.</p> <p>3) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (R) 0,700 dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 0,490. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja guru menjadikan kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Yogyakarta juga meningkat.</p>	uji linieritas dan uji multikolinieritas.

2	Ristyahana Nurbahar (2015, Tidak di publikasikan)	Kepuasan kerja karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan persentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% atau sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9% atau 3 karyawan menyatakan dalam kategori kurang tinggi. Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari (1) tugas pokok dan fungsi kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 33 karyawan atau sebesar 42,8%,</p> <p>(2) supervisi oleh pimpinan masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 32 karyawan atau sebesar 41,5%, (3) kesempatan untuk maju masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 40 karyawan atau sebesar 51,9%, (4) rekan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 47 karyawan atau sebesar 61,1% dan (5) kondisi kerja masuk dalam kategori cukup tinggi dengan frekuensi 35 karyawan atau sebesar 45,5%.</p>	Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif yang selanjutnya dipersentase dan dikategorikan.
---	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3	Erni Hayati Nasution,Said Musnadi,Faisal (2018)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan Negara Aceh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan, (2) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadapkepuasankerjapegawai, (4) hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (5) hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.	<i>structural equation modelling</i> (SEM) dengan bantuan program Amos.
---	----------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rosy Fauziah dan Muhyadi (2014), Ristyahana Nurbahar (2015), Erni Hayati, Said Musnadi, Faisal (2018). Dimana ketiga peneliti terdahulu tersebut menggunakan variable yang sama dengan penulis yaitu kepuasan kerja. Meskipun memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang penulis lakukan, namun hasil penelitian tersebut belum tentu sama jika di lakukan pada objek yang berbeda.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

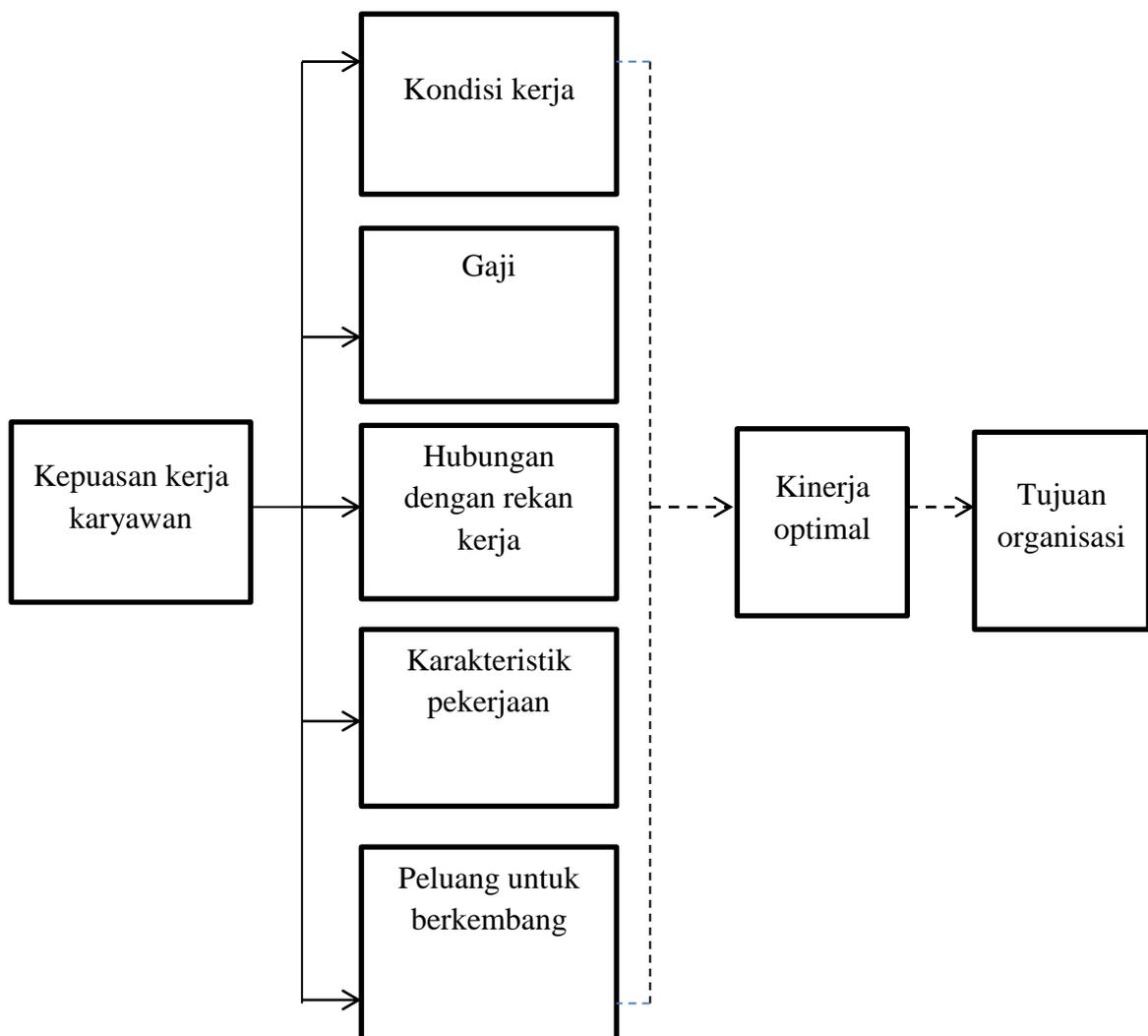
Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan, antara lain mesin, modal, material, dan juga metode. Upaya menjalankam suatu pekerjaan, karyawan memiliki keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menunjukkan suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menguntungkan perusahaan tersebut, karena dengan kepuasan yang tinggi, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi kemudian menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui beberapa hal, antara lain kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja yang besar, dan memiliki potensi untuk maju. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan merugikan perusahaan tersebut, karena karyawan akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya serta terkadang tidak serius mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung terus berbenah diri melakukan beragam gebrakan perbaikan dan inovasi strategis serta modernisasi demi memenangkan persaingan. Oleh karena itu, dalam menjalankan kegiatan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki

kepuasan kerja tinggi agar mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal diharapkan dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi.

Ada beberapa alasan karyawan dikatakan puas dengan pekerjaannya, antara lain dapat dilihat dari indikator isi pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi kerja. Adapun kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:



Sumber : Ristyahana Nurbahar (2015)

**Gambar 2.1 Skema kerangka pikir**

#### **2.4. Hipotesis**

Sugiyono (2011) Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Berdasarkan latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka pemikiran penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah DIDUGA:

1. Faktor Kondisi kerja menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
2. Faktor gaji menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
3. Faktor hubungan dengan rekan kerja menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
4. Faktor karakteristik pekerjaan menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.
5. Faktor peluang untuk berkembang menentukan kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini jika ditinjau dari tujuannya adalah termasuk jenis terapan, yaitu menerapkan teori Dua Faktor dari Herzberg, sedangkan jika ditinjau dari sifatnya termasuk jenis *deskriptif*, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik dalam variabel tunggal maupun korelasi atau perbandingan. pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif di karenakan data penelitian berupa angka-angka . Data akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 20.

#### **3.2. Sumber data**

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, (Sugiyono, 2011). jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan, (Sugiyono, 2011). Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Lybrary Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

- a. Penyebaran Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pernyataan yang ada. Angket dibagikan serentak kepada seluruh responden. Setelah angket dijawab kemudian dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian.

- b. Kajian Dokumen

Kajian dokumen merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk data yang sudah jadi atau hasil lapangan. Teknik tersebut digunakan untuk mengetahui data tentang jumlah karyawan yang digunakan sebagai responden dalam penelitian dan struktur organisasi.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2011), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari. Tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung Tahun 2018 yang berjumlah 291 orang.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling, yaitu pengambilan sample yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi,

sehingga sampel dapat mewakili seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2011)

Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin* (Etta dan Sopiah, 2010). Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian yang masih dapat ditolelir sebesar 1 – 15 %

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

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

$$n = \frac{291}{(1 + 291(0,1)^2)}$$

$$n = \frac{291}{3,91}$$

= 74,424 atau 74 orang pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 74 sampel.

### **3.5. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008) 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, variabel penelitiannya adalah Kepuasan kerja yang ditentukan oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor pemeliharaan / *dissatisfiers* berupa :

1. Kondisi kerja
2. Gaji
3. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor motivator / *satisfiers* berupa :

4. Karakteristik pekerjaan
5. Peluang untuk berkembang

### **3.6. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. (Riduwan Dan Kuncono dalam Oka Tama Rawesa, 2015) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Menurut Sugiyono (2011) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang teliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Konsep</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Kepuasan Kerja	Menurut Suwatno (2001) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjectif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.	kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan dan menilai segala aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi kerja</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Hubungan dengan Rekan kerja</li> <li>4. Karakteristik pekerjaan</li> <li>5. Peluang untuk berkembang</li> </ol>
Kondisi Kerja	(Nitisemito dalam Urbanus Willyams, 2010) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang	Kondisi kerja merupakan Kondisi yang ada di sekitar pekerja yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketenangan di ruang kerja.</li> <li>2. Kebersihan lingkungan kerja.</li> <li>3. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja.</li> <li>4. Penerangan yang cukup.</li> <li>5. Jaminan keamanan dalam</li> </ol>

	dibebankan.		<p>bekerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Perangkat kerja yang memadai.</li> <li>7. Kondisi ruang kerja yang nyaman</li> </ol>
Gaji	Dessler (2013) dalam bukunya yang berjudul “Sumber Daya Manusia” mendefinisikan gaji sebagai : Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai”.	Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh perusahaan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu dan merupakan hak bagi pegawai dan kewajiban bagi institusi untuk membayarnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. besaran gaji yang diterima setiap bulan.</li> <li>2. sistem penggajian yang layak.</li> <li>3. besaran kenaikan gaji berkala.</li> <li>4. Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain.</li> <li>5. besaran tunjangan fungsional.</li> <li>6. ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan</li> </ol>
Hubungan Dengan rekan kerja	Siwi Ultima Kadarmo (2011) Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi	Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan karyawan dengan karyawan lainnya baik itu atasan,bawahan ataupun teman kerja sejawat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetisi yang ada.</li> <li>2. Dukungan dari rekan kerja.</li> <li>3. Kondisi Kerja di tempat kerja.</li> <li>4. Saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>5. Bekerja dengan orang yang bertanggung jawab.</li> </ol>

	masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.		
Karakteristik Pekerjaan	(Mangkuprawira dalam Karina Vita Rachmawati dkk,2013) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan.	karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan saat ini.</li> <li>2. Otonomi dalam melakukan pekerjaan.</li> <li>3. Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan.</li> <li>4. Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan.</li> <li>5. Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>
Peluang Untuk Berkembang	Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya. (Mangkunegara dalam Mia Sartika, 2011)	Dalam melakukan pekerjaan karyawan mempunyai keinginan untuk berkarir dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan promosi yang ada.</li> <li>2. Obyektivitas dalam sistem promosi.</li> <li>3. Promosi bagi yang bekerja dengan baik.</li> <li>4. Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian.</li> <li>5. Tingkat kemajuan yang dicapai.</li> </ol>

### 3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden untuk diberi jawaban guna mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berarti dalam angket tersebut sudah disediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sudah tersedia.

**Tabel 3.2 Skor alternatif jawaban**

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Kadang-kadang (KK)	2
Tidak pernah (TP)	1

Sumber : Ristiyahana Nurbahar (2015)

Skala yang digunakan adalah skala bertingkat menggunakan 4 skor karena untuk menghindari responden memilih skor tengah.

### 3.8. Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Dalam uji ini sampel yang dipakai 30 responden. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung keefisien antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha$  sebesar 0,05.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

**Keterangan :**

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y

$N$  = jumlah subyek

$\sum x$  = jumlah skor butir soal X

$\sum y$  = jumlah skor total

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat skor butir soal X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat skor total

$\sum xy$  = jumlah perkalian X dan Y

(Arikunto, 2006)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka instrumen valid
2. Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka instrumen tidak valid
3. Bila probabilitas (sig)  $< \alpha$  maka instrumen valid  
Bila probabilitas (sig)  $> \alpha$  maka instrumen tidak valid
4. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

**3.8.2. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2011) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, konsisten atau stabil suatu alat ukur dikaitkan

reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Uji reliabilitas bertujuan untuk memperoleh instrumen yang benar-benar dapat dipercaya. Rumus yang digunakan untuk menguji realibilitas ialah rumus Alpha, yaitu :

$$r_{11} : \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen  
 $\sum \sigma_i^2$  : Jumlah Varian Skor Tiap Item  
 $k$  : Banyaknya Soal  
 $\sum \sigma_t^2$  : Varian Total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 3.3**  
**Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2008 )*

### 3.9. Teknik Analisis Data

Pemilihan teknik analisis data ini didasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu mengetahui kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung, maka teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif. Dalam pengelolaan ini data penelitian ditempuh dengan cara sebagai berikut:

#### 1. Editing

Setelah angket dibagikan dan diisi oleh responden lalu dikembalikan kepada pihak yang melakukan penelitian untuk dicek kelengkapan dalam pengisian angket. Apabila ada pernyataan yang belum dijawab dalam pengisian angket maka responden yang bersangkutan dihubungi agar pengisian angket disempurnakan sehingga angket tersebut dikatakan sah.

#### 2. Tabulating

Langkah kedua adalah pengelolaan data dengan memindahkan jawaban yang terdapat dalam angket ke dalam tabulasi atau tabel. Kemudian setelah data diolah sehingga hasil angket dinyatakan sah, maka selanjutnya melakukan analisis data dengan deskriptif kuantitatif dengan persentase, maka rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan:

P = Persentase

$f$  = frekuensi (jumlah jawaban responden)

N = *Number Of Cases*

### 3. Analizing dan Interpretasi.

Dalam penelitian ini digunakan peralatan analisis data *Structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program SPSS 20. Menurut (Erni Hayati Nasution, 2018), Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik non parametrik dan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik faktor-faktor kepuasan kerja yang tengah berlangsung ketika penelitian di lakukan

Untuk memudahkan dalam mengidentifikasi digunakan patokan nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Pedoman dalam menentukan kriteria atau klasifikasi yaitu:

- a. Di atas  $Mi + 1,5 SDi$  = Sangat Tinggi
- b.  $Mi$  s.d  $Mi + 1,5 SDi$  = Tinggi
- c.  $Mi - 1,5 SDi$  s.d  $Mi$  = Cukup Tinggi
- d. Di bawah  $Mi - 1,5 SDi$  = Rendah

(Anas Sudijono, 2012)

Keterangan:

$Mi = 1/2$  (Skor tertinggi + Skor terendah)

$SDi = 1/6$  (Skor tertinggi – Skor terendah)

### 4. Concluding

Langkah terakhir dalam penelitian ini yaitu *concluding* atau penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan. Data yang diperoleh dari angket dan dokumentasi disimpulkan secara deskriptif.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, umur responden dan kategori jabatan.

##### **4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin**

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	62	83,8 %
Perempuan	12	16,2 %
Total	74	100%

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa dari 74 responden yang menjadi Karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung yaitu laki-laki sebanyak 62 orang atau 83,8%. Sehingga mengindikasikan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki.

## 2. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

:

**Tabel 4.2. Umur responden**

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20 – 30	40	54,1 %
2	31 – 40	14	18,9 %
3	41 – 50	6	8,1 %
4	>50	14	18,9 %
Total		74	100 %

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi Karyawan paling besar adalah dari responden yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 40 responden atau 54,1%. Sehingga mengindikasikan bahwa karakteristik responden berdasarkan Umur Karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung didominasi usia antara 20 – 30 tahun.

## 3. Kategori Jabatan

Untuk mengetahui kategori jabatan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Kategori Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Manajer Madya/Fungsional Madya	3	4,1 %
2	Manajer Muda/Fungsional Muda	8	10,8 %
3	Penyelia/Fungsional Pratama	18	24,3 %
4	Pelaksana Terampil	23	31,1 %
5	Pelaksana	22	29,7 %
Total		74	100 %

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa dari 74 responden yang menjadi Karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dengan Kategori jabatan yang paling besar yaitu responden dengan Kategori jabatan pelaksana terampil yaitu sebanyak 23 orang atau 31,1%. Sehingga mengindikasikan bahwa karakteristik responden berdasarkan Kategori jabatan didominasi oleh karyawan dengan kategori jabatan sebagai pelaksana terampil.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang Faktor-faktor Kepuasan kerja karyawan yaitu Kondisi kerja, Gaji, Hubungan dengan rekan kerja, Karakteristik pekerjaan dan Peluang untuk berkembang. Berikut adalah hasil jawaban kuisisioner dari Karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung yang disebarakan kepada 74 sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden Variabel Kondisi kerja**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SL		SR		KD		TP	
		F	%	f	%	f	%	f	%
1	Ketenangan di ruang kerja	30	40,5	17	23	20	27	7	9,5
2	Kebersihan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa senang	42	56,8	16	21,6	15	20,3	1	1,4
3	Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja	44	59,5	18	24,3	12	16,2	0	0
4	Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan	23	31,1	22	29,7	20	27	9	12,2
5	Jaminan keamanan dalam bekerja	29	39,2	27	36,5	17	23	1	1,4
6	Perangkat kerja yang memadai	39	52,7	22	29,7	13	17,6	0	0
7	Kondisi ruang kerja yang nyaman	36	48,6	26	35,1	12	16,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kondisi kerja Pernyataan yang paling Tinggi direspon responden adalah Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja yang menyatakan selalu sebanyak 44 responden atau 59,5 %. Pernyataan yang paling rendah direspon responden adalah Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan yang menyatakan selalu sebanyak 23 responden atau 31,1 %.

**Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden Variabel Gaji**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SL		SR		KD		TP	
		f	%	f	%	F	%	f	%
8	Besaran gaji yang diterima setiap bulan	52	70,3	19	25,7	2	2,7	1	1,4
9	Sistem penggajian yang layak	54	73	16	21,6	3	4,1	1	1,4
10	besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap satu tahun sekali	52	70,3	15	20,3	5	6,8	2	2,7
11	Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain	25	33,8	25	33,8	20	27	4	5,4
12	Besaran tunjangan fungsional	30	40,5	27	36,5	16	21,6	1	1,4
13	Ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan	37	50	25	33,8	11	14,9	1	1,4

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa variabel Gaji Pernyataan yang paling Tinggi direspon responden adalah Sistem penggajian yang layak yang menyatakan selalu sebanyak 54 responden atau 73 %. Pernyataan yang paling rendah direspon responden adalah Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain yang menyatakan selalu sebanyak 25 responden atau 33,8 %.

**Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden Variabel Hubungan dengan rekan kerja**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SL (4)		SR (3)		KD (2)		TP (1)	
		F	%	F	%	F	%	f	%
14	Adanya kompetisi yang sehat di lingkungan organisasi	33	44,6	29	39,2	12	16,2	0	0
15	Sejauh mana karyawan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup	36	48,6	26	35,1	12	16,2	0	0
16	Kondisi kerja yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja	37	50	27	36,5	10	13,5	0	0
17	Semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	18	24,3	24	32,4	16	21,6	16	21,6
18	Karyawan dapat bekerja sama, dengan orang yang bertanggung jawab	30	40,5	34	45,9	7	9,5	3	4,1

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa variabel Hubungan dengan rekan kerja Pernyataan yang paling Tinggi direspon responden adalah Kondisi kerja yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja yang menyatakan selalu sebanyak 37 responden atau 50 %. Pernyataan yang paling rendah direspon responden adalah Semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan selalu sebanyak 18 responden atau 24,3 %.

**Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden Variabel Karakteristik pekerjaan**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SL		SR		KD		TP	
		(4)	(3)	(2)	(1)	f	%	f	%
19	Pekerjaan saat ini menarik	50	67,6	18	24,3	6	8,1	0	0
20	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan karyawan diberikan otonomi	49	66,2	19	25,7	6	8,1	0	0
21	Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan	34	45,9	24	32,4	13	17,6	3	4,1
22	Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan	22	29,7	35	47,3	17	23	0	0
23	Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	23	31,1	25	33,8	26	35,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa variabel Karakteristik pekerjaan Pernyataan yang paling Tinggi direspon responden adalah Pekerjaan saat ini menarik yang menyatakan selalu sebanyak 50 responden atau 67,6 %. Pernyataan yang paling rendah direspon responden adalah Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan yang menyatakan selalu sebanyak 22 responden atau 29,7 %.

**Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden Variabel Peluang untuk berkembang**

No	Pernyataan	Jawaban							
		SL		SR		KD		TP	
		f	%	f	%	F	%	f	%
24	Kebijakan promosi yang ada	26	35,1	34	45,9	13	17,6	1	1,4
25	Obyektivitas dalam sistem promosi	26	35,1	34	45,9	12	16,2	2	2,7
26	Promosi bagi karyawan yang melakukan pekerja dengan baik	27	36,5	30	40,5	17	23	0	0
27	Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar serta mengembangkan kompetensi dan keahlian	20	27	25	33,8	24	32,4	5	6,8
28	Tingkat kemajuan yang dicapai saat ini	24	32,4	24	32,4	24	32,4	2	2,7

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa variabel Peluang untuk berkembang Pernyataan yang paling Tinggi direspon responden adalah Promosi bagi karyawan yang melakukan pekerja dengan baik yang menyatakan selalu sebanyak 27 responden atau 36,5 %. Pernyataan yang paling rendah direspon responden adalah Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar serta mengembangkan kompetensi dan keahlian yang menyatakan selalu sebanyak 20 responden atau 27 %.

## 4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Penelitian ini yang diukur adalah Kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung yang ditentukan oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor pemeliharaan / *dissatisfiers* berupa :

1. Kondisi kerja
2. Gaji
3. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor motivator / *satisfiers* berupa :

4. Karakteristik pekerjaan
5. Peluang untuk berkembang

Uji persyaratan instrumen penelitian ini adalah menguji validitas dan reliabilitas.

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi *product moment* dan nilai signifikansi. Jika korelasi *product moment* antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari  $r_{Tabel}$ , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari  $r_{Tabel}$  maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.

Pernyataan tersebut mewakili 5 faktor penentunya yaitu Kondisi kerja (pernyataan butir 1 sampai dengan 7), Gaji (pernyataan butir 8 sampai dengan 13), Hubungan dengan rekan kerja (pernyataan butir 14 sampai dengan 18), Karakteristik pekerjaan (pernyataan butir 9 sampai dengan 23) dan Peluang untuk berkembang (pernyataan butir 24 sampai dengan 28) . Berikut hasil pengujian Validitas untuk masing-masing item pernyataan kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.

**Tabel 4.9. Hasil uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>r<sub>Hitung</sub></b>	<b>r<sub>Tabel</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Kk1	0,455	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk2	0,411	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk3	0,425	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk4	0,540	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk5	0,636	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk6	0,697	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kk7	0,493	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj1	0,455	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj2	0,374	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj3	0,745	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj4	0,674	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj5	0,651	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Gj6	0,697	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Rk1	0,501	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Rk2	0,578	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Rk3	0,755	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Rk4	0,591	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Rk5	0,444	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kp1	0,674	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kp2	0,674	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kp3	0,476	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kp4	0,654	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Kp5	0,409	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pb1	0,835	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pb2	0,384	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pb3	0,660	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pb4	0,476	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
Pb5	0,835	0,361	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Berdasarkan hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa semua pernyataan didapatkan nilai  $r_{Hitung}$  lebih besar dari  $r_{Tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut sudah valid.

#### 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut dapat dipercaya atau dapat dihandalkan. Untuk mengukur reliabilitas digunakan nilai *cronbach's alpha*. Selanjutnya dikonsultasikan dengan besarnya nilai inteprestasi koefisien  $r$ . Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.10 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi**

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2011 )*

**Tabel 4.11 Tabel hasil uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kepuasan kerja	0,925	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah Tahun 2019

Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* hasil pada uji reliabilitas yang selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar inteprestasi koefisien  $r$ , maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi.

### 4.3. Hasil Data Penelitian

Angket yang dibagikan kepada responden berisi 28 butir pernyataan, setiap butir pernyataan pada angket memiliki 4 alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), tidak pernah (TP). Setiap pernyataan memiliki rentang skor 1-4. Berikut deskripsi hasil angket penelitian yang telah dilakukan :

Data mengenai kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan angket dengan 4 alternatif jawaban. Data mentah yang di gunakan untuk mengetahui kepuasasn kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 20 for windows.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan peluang untuk berkembang ditetapkan berdasarkan kriteria ideal 112 sampai dengan 66, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} M_{ideal} &= 1/2 (112+66) \\ &= 1/2 (178) \\ &= 89 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Sd_{ideal} &= 1/6 (112-66) \\ &= 1/6 (46) \\ &= 7,67 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\text{Di atas } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Sangat Tinggi}$$

$$\text{Mi s.d } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Tinggi}$$

$$\text{Mi}-1,5 S_{Di} \text{ s.d } < M_i = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } M_i - 1,5 S_{di} = \text{Rendah}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Di atas 100,5	= Sangat Tinggi
89 s/d 100,5	= Tinggi
77,5 s/d < 89	= Cukup Tinggi
Di bawah 77,5	= Rendah

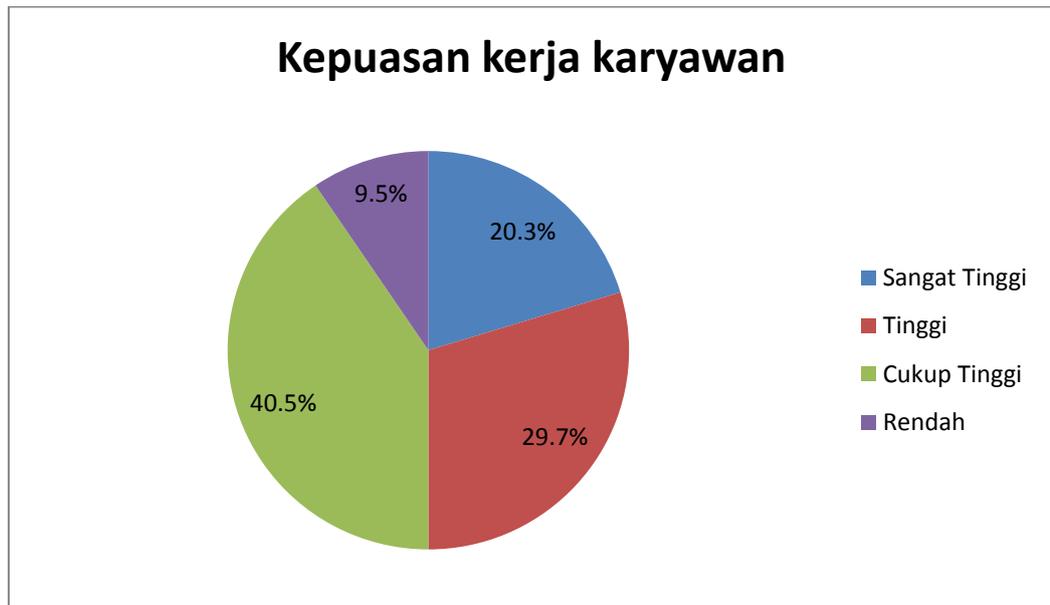
Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 100,5	15	20,3 %	Sangat Tinggi
2	89 s/d 100,5	22	29,7 %	Tinggi
3	77,5 s/d <89	30	40,5 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 77,5	7	9,5 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.12 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 20,3% atau sebanyak 15 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, sebesar 29,7% atau sebanyak 22 karyawan menyatakan kepuasan kerja tinggi, sebesar 40,5% atau sebanyak 30 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup tinggi dan sebesar 9,5% atau 7 karyawan menyatakan kepuasan kerja rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



Gambar 4.1. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit Pelabuhan tarahan Bandar Lampung

Gambar 4.1 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah Cukup tinggi dengan persentase 40,5% atau sebanyak 30 karyawan. Kepuasan kerja karyawan dijelaskan dalam masing-masing indikator berikut:

### 1) Kondisi kerja

Data mengenai kepuasan kerja karyawan diolah menggunakan program komputer SPSS 20, Pernyataan dalam angket tentang kondisi kerja terdiri dari 7 butir yaitu nomor 1 sampai dengan 7.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja dengan kriteria ideal 28 sampai dengan 13. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} M_{ideal} &= 1/2 (28+13) \\ &= 1/2 (41) \\ &= 20,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S_{ideal} &= 1/6 (28-13) \\
 &= 1/6 (15) \\
 &= 2,50
 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Di atas } M_i + 1,5 S_{di} &= \text{Sangat Tinggi} \\
 M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 S_{di} &= \text{Tinggi} \\
 M_i - 1,5 S_{di} \text{ s.d } < M_i &= \text{Cukup Tinggi} \\
 \text{Di bawah } M_i - 1,5 S_{di} &= \text{Rendah}
 \end{aligned}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Di atas } 24,25 &= \text{Sangat Tinggi} \\
 20,5 \text{ s/d } 24,25 &= \text{Tinggi} \\
 16,75 \text{ s/d } < 20,5 &= \text{Cukup Tinggi} \\
 \text{Di bawah } 16,75 &= \text{Rendah}
 \end{aligned}$$

Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 24,25	23	31,1 %	Sangat Tinggi
2	20,5 s/d 24,25	28	37,8 %	Tinggi
3	16,75 s/d <20,5	16	21,6 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 16,75	7	9,5 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.13 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 31,1% atau sebanyak 23 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja sangat tinggi, sebesar 37,8% atau sebanyak 28 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja tinggi, sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja cukup tinggi dan

sebesar 9,5% atau 7 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



**Gambar 4.2. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja.**

Gambar 4.2 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja adalah Tinggi dengan persentase 37,8% atau sebanyak 28 karyawan.

## 2) Gaji

Indikator kedua yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan yaitu Gaji. Pernyataan dalam angket tentang gaji terdiri dari 6 butir yaitu nomor 8 sampai dengan 13.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap gaji dengan kriteria ideal 24 sampai dengan 13. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} M_{ideal} &= 1/2 (24+13) \\ &= 1/2 (37) \\ &= 18,5 \\ S_{dideal} &= 1/6 (24-13) \\ &= 1/6 (11) \\ &= 1,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Di atas } M_i + 1,5 S_{di} &= \text{Sangat Tinggi} \\ M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 S_{di} &= \text{Tinggi} \\ M_i - 1,5 S_{di} \text{ s.d } < M_i &= \text{Cukup Tinggi} \\ \text{Di bawah } M_i - 1,5 S_{di} &= \text{Rendah} \end{aligned}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Di atas } 21,25 &= \text{Sangat Tinggi} \\ 18,5 \text{ s/d } 21,25 &= \text{Tinggi} \\ 15,75 \text{ s/d } < 18,5 &= \text{Cukup Tinggi} \\ \text{Di bawah } 15,75 &= \text{Rendah} \end{aligned}$$

Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

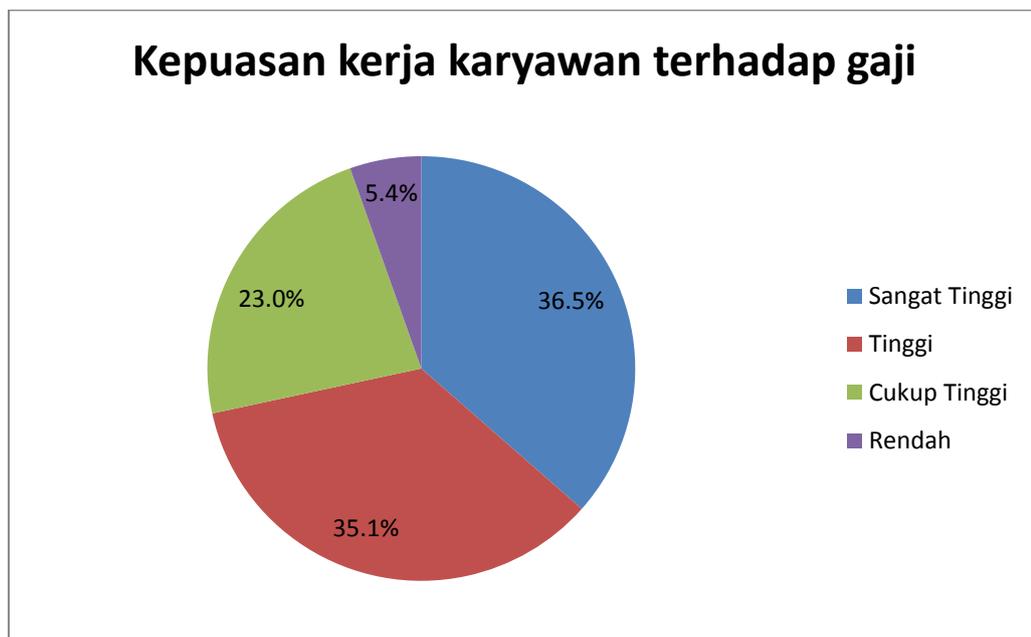
**Tabel 4.14 Kepuasan kerja karyawan terhadap Gaji**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 21,25	27	36,5 %	Sangat Tinggi
2	18,5 s/d 21,25	26	35,1 %	Tinggi
3	15,75 s/d <18,5	17	23,0 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 15,75	4	5,4 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.14 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 36,5% atau sebanyak 27 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Gaji sangat tinggi, sebesar 35,1% atau sebanyak 26 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap gaji

tinggi, sebesar 23,0% atau sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji cukup tinggi dan sebesar 5,4% atau 4 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap gaji Rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



**Gambar 4.3. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap gaji.**

Gambar 4.3 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji adalah sangat Tinggi dengan persentase 36,5% atau sebanyak 27 karyawan.

### 3) Hubungan dengan Rekan kerja

Indikator ketiga yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan yaitu Hubungan dengan rekan kerja. Pernyataan dalam angket tentang Hubungan dengan rekan kerja terdiri dari 5 butir yaitu nomor 14 sampai dengan 18.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 9. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} M_{ideal} &= 1/2 (20+9) \\ &= 1/2 (29) \\ &= 14,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_{ideal} &= 1/6 (20-9) \\ &= 1/6 (11) \\ &= 1,83 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

Di atas  $M_i + 1,5 S_{di}$  = Sangat Tinggi

$M_i$  s.d  $M_i + 1,5 S_{di}$  = Tinggi

$M_i - 1,5 S_{di}$  s.d  $M_i$  = Cukup Tinggi

Di bawah  $M_i - 1,5 S_{di}$  = Rendah

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Di atas 17,25 = Sangat Tinggi

14,5 s/d 17,25 = Tinggi

11,75 s/d < 14,5 = Cukup Tinggi

Di bawah 11,75 = Rendah

Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 17,25	14	18,9 %	Sangat Tinggi
2	14,5 s/d 17,25	40	54,1 %	Tinggi
3	11,75 s/d <14,5	17	23,0 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 11,75	3	4,1 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.15 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 18,9% atau sebanyak 14 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja sangat tinggi, sebesar 54,1% atau sebanyak 40 karyawan menyatakan kepuasan kerja

karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja tinggi, sebesar 23,0% atau sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja cukup tinggi dan sebesar 4,1% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja Rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



**Gambar 4.4. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja.**

Gambar 4.4 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja adalah sangat Tinggi dengan persentase 54,1% atau sebanyak 40 karyawan.

#### **4) Karakteristik Pekerjaan**

Indikator keempat yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan yaitu Karakteristik pekerjaan. Pernyataan dalam angket tentang Karakteristik pekerjaan terdiri dari 5 butir yaitu nomor 19 sampai dengan 23.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 10. Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$\begin{aligned} M_{ideal} &= 1/2 (20+10) \\ &= 1/2 (30) \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SD_{ideal} &= 1/6 (20-10) \\ &= 1/6 (10) \\ &= 1,67 \end{aligned}$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\text{Di atas } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Sangat Tinggi}$$

$$M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Tinggi}$$

$$M_i - 1,5 S_{di} \text{ s.d } < M_i = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } M_i - 1,5 S_{di} = \text{Rendah}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Di atas } 17,5 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$15 \text{ s/d } 17,5 = \text{Tinggi}$$

$$12,5 \text{ s/d } < 15 = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } 12,5 = \text{Rendah}$$

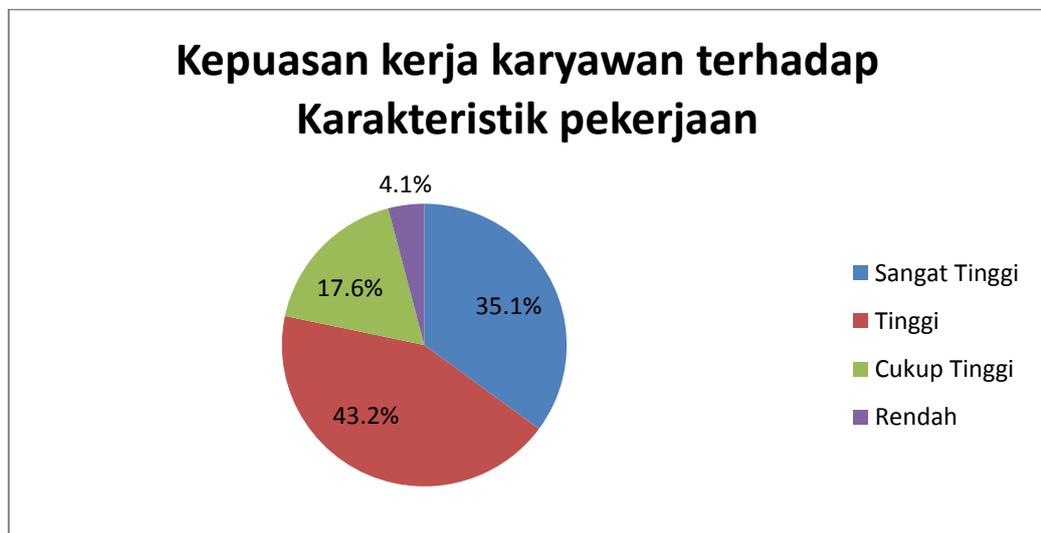
Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 17,5	26	35,1 %	Sangat Tinggi
2	15 s/d 17,5	32	43,2 %	Tinggi
3	12,5 s/d <15	13	17,6 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 12,5	3	4,1 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.16 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 35,1% atau sebanyak 26 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan sangat tinggi, sebesar 43,2% atau sebanyak 32 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan tinggi, sebesar 17,6% atau sebanyak 13 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan cukup tinggi dan sebesar 4,1% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan Rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



**Gambar 4. 5. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan.**

Gambar 4.5 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan adalah Tinggi dengan persentase 43,2% atau sebanyak 32 karyawan.

### **5) Peluang untuk berkembang**

Indikator kelima yang termasuk dalam kepuasan kerja karyawan yaitu peluang untuk berkembang. Pernyataan dalam angket tentang peluang untuk berkembang terdiri dari 5 butir yaitu nomor 24 sampai dengan 28.

Identifikasi kecenderungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang dengan kriteria ideal 20 sampai dengan 8.

Berdasarkan pada rumus yang digunakan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$M_{ideal} = 1/2 (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})$$

$$M_{ideal} = 1/2 (20+8)$$

$$= 1/2 (28)$$

$$= 14$$

$$SD_{ideal} = 1/6 (20-8)$$

$$= 1/6 (12)$$

$$= 2,00$$

Selanjutnya batasan kategori untuk ubahannya sebagai berikut :

$$\text{Di atas } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Sangat Tinggi}$$

$$M_i \text{ s.d } M_i + 1,5 S_{di} = \text{Tinggi}$$

$$M_i - 1,5 S_{di} \text{ s.d } < M_i = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } M_i - 1,5 S_{di} = \text{Rendah}$$

Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Di atas } 17 = \text{Sangat Tinggi}$$

$$14 \text{ s/d } 17 = \text{Tinggi}$$

$$11 \text{ s/d } < 14 = \text{Cukup Tinggi}$$

$$\text{Di bawah } 11 = \text{Rendah}$$

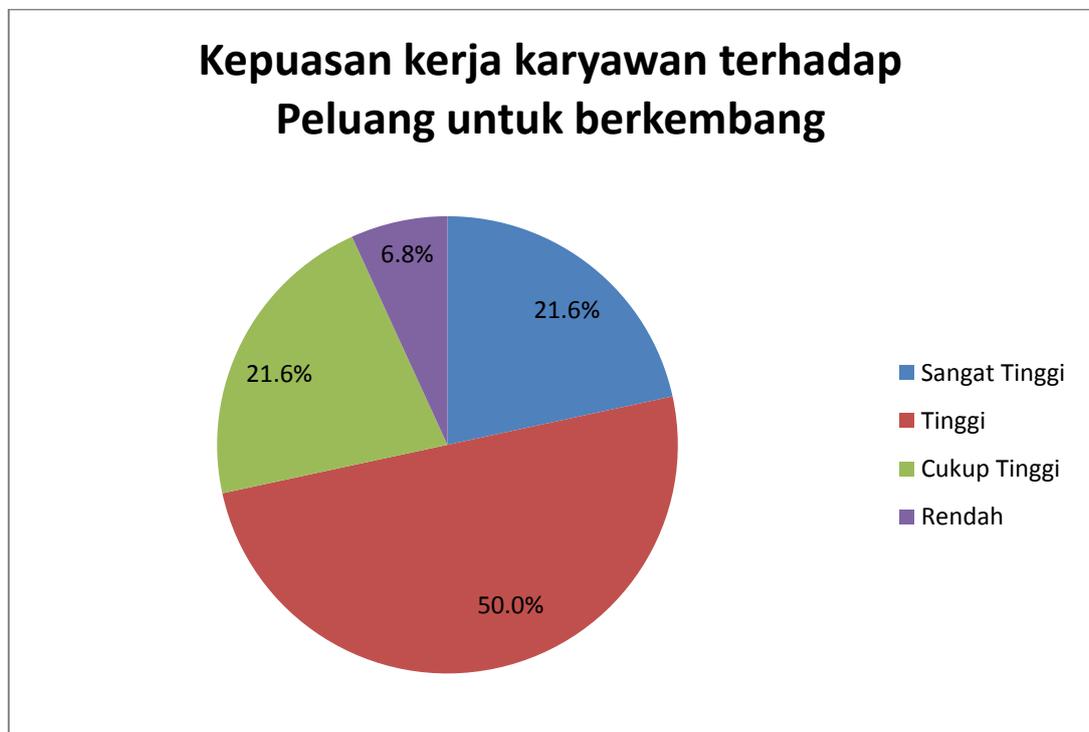
Perhitungan diatas dapat dikategorikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Kepuasan kerja karyawan terhadap Peluang untuk berkembang**

No	Rentang kelas	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	Di atas 17	16	21,6 %	Sangat Tinggi
2	14 s/d 17	37	50,0 %	Tinggi
3	11 s/d <14	16	21,6 %	Cukup Tinggi
4	Di bawah 11	5	6,8 %	Rendah
Jumlah		74	100 %	

Sumber : Hasil data diolah

Tabel 4.17 di atas dapat diketahui dari 74 karyawan sebagai responden penelitian, sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang sangat tinggi, sebesar 50,0% atau sebanyak 37 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang tinggi, sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang cukup tinggi dan sebesar 6,8% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang Rendah. Lebih jelasnya dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



**Gambar 4 6. Pie Chart Kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang.**

Gambar 4.6 dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang adalah Tinggi dengan persentase 50,0% atau sebanyak 37 karyawan.

#### **4.4. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari data yang diperoleh. Adapun hal-hal yang dibahas yaitu tentang kepuasan kerja karyawan ditinjau dari kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan Peluang untuk berkembang. Pembahasan untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut :

##### **1. Kondisi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 31,1% atau sebanyak 23 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja sangat tinggi, sebesar 37,8% atau sebanyak 28 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja tinggi, sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja cukup tinggi dan sebesar 9,5% atau 7 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja rendah. Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi kerja masuk dalam kategori tinggi.

Hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa a) Ketenangan di ruang kerja b) Kebersihan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa senang c) Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja d) Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan e) Jaminan keamanan dalam bekerja f) Perangkat kerja yang memadai g) Kondisi ruang kerja yang nyaman. yang diterima karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dalam hal kondisi kerja mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

##### **2. Gaji**

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 36,5% atau sebanyak 27 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Gaji sangat tinggi, sebesar 35,1% atau sebanyak 26 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap gaji tinggi, sebesar 23,0% atau sebanyak 17 karyawan

menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap gaji cukup tinggi dan sebesar 5,4% atau 4 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap gaji Rendah. Kepuasan kerja karyawan terhadap Gaji masuk dalam kategori sangat tinggi.

Hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa a) besaran gaji yang diterima setiap bulan, b) sistem penggajian yang layak, c) besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap satu tahun sekali, d) Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain e) besaran tunjangan fungsional, f) ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan. yang diterima karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dalam hal gaji mampu memberikan kepuasan kerja yang sangat tinggi bagi karyawan.

### **3. Hubungan dengan Rekan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 18,9% atau sebanyak 14 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja sangat tinggi, sebesar 54,1% atau sebanyak 40 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja tinggi, sebesar 23,0% atau sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja cukup tinggi dan sebesar 4,1% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja Rendah. Kepuasan kerja karyawan terhadap Hubungan dengan rekan kerja masuk dalam kategori tinggi.

Hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa kompetisi yang ada di lingkungan perusahaan beralngsung sehat, karyawan saling memberikan dukungan, kondisi kerja nyaman dalam bekerja, karyawan saling bekerja sama dan penuh tanggung jawab. Dirasakan karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan terkait dengan hubungan dengan rekan kerja.

#### **4. Karakteristik pekerjaan**

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 35,1% atau sebanyak 26 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan sangat tinggi, sebesar 43,2% atau sebanyak 32 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan tinggi, sebesar 17,6% atau sebanyak 13 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan cukup tinggi dan sebesar 4,1% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap Karakteristik pekerjaan Rendah. Kepuasan kerja karyawan terhadap karakteristik pekerjaan masuk dalam kategori tinggi.

Hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa a) Pekerjaan saat ini menarik; b) Kemampuan dalam melakukan pekerjaan karyawan diberikan otonomi; c) Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan ; d) Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan; e) Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. yang diterima karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung dalam hal karakteristik pekerjaan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

#### **5. Peluang untuk berkembang**

Hasil penelitian menunjukkan sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang sangat tinggi, sebesar 50,0% atau sebanyak 37 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang tinggi, sebesar 21,6% atau sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang cukup tinggi dan sebesar 6,8% atau 3 karyawan menyatakan kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang Rendah. Kepuasan kerja karyawan terhadap peluang untuk berkembang masuk dalam kategori tinggi (puas).

Hal ini menandakan secara keseluruhan bahwa a) Kebijakan promosi yang ada; b) Obyektivitas dalam sistem promosi; c) Promosi bagi karyawan yang melakukan pekerja dengan baik; d) Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar serta mengembangkan kompetensi dan keahlian; e) Tingkat kemajuan yang dicapai saat ini. yang diterima karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar lampung dalam hal karakteristik pekerjaan mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung, dapat di tarik kesimpulan bahwa Lima Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya *Tinggi* antara lain (1) Kondisi kerja (2) Hubungan dengan rekan kerja (3) Karakteristik pekerjaan (4) Peluang untuk berkembang, Kecuali Gaji dengan Indeks *Sangat Tinggi*.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran kepada karyawan ataupun perusahaan di PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung.

- 1) Saran untuk Karyawan
  - a) Karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, saling membantu dan memberi masukan ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.
  - b) Karyawan selalu memperhatikan kualitas pekerjaan agar hasil kerja maksimal sehingga tercapainya target perusahaan yang berdampak terhadap penghasilan karyawan itu sendiri.
- 2) Saran untuk Perusahaan
  - a) Memperhatikan penerangan ruangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.
  - b) Memperhatikan kesenjangan gaji dengan perusahaan lain.
  - c) Meningkatkan kerja sama antar karyawan.
  - d) Meningkatkan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - e) Memberikan kesempatan yang lebih banyak lagi untuk belajar serta peningkatan kompetensi dan keahlian karyawan.

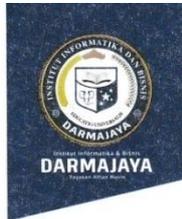
## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono (2012). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta : Rajawali Press.
- Arikunto, Suharsimi (2006). Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As' ad, Moch (2013). Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberti.
- Dessler, Gary (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Ernawati (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 10, No.2 : 100 – 112. Surakarta : FE Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, Faisal (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* Volume 2, No.1 : 123 – 134.
- Etta Dan Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Harnanik (2004). Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan Atas beban Kerja, Kepuasan Atas kelas dan Kepuasan Atas Supervisi Dengan Kepuasan Kompensasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 6, No.2 : 153 – 169.
- Karina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsih, Tutik Susilowati (2013). Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal*, Surakarta : FKIP Universitas Sebelas Maret.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki (2010). Organizational Behavior. New York : MrGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan pertama. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marzolina, Kurniawaty Fitri (2013). Analisis gaji dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Vinsa indo sejahtera – Chevrolet Pekanbaru. *Jurna Ekonomi* Volume 21, Nomor 2 juni 2013, Pekanbaru : FE Universitas Riau.

- McShane, Steven L. And Mary Ann Von Glinow (2010). *Organizational Behavior at work*. New York : McGraw-Hill.
- Mia Sartika (2011). Analisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan Puskesmas di Kecamatan Gunungpati Semarang. *Skripsi*, Semarang : FE UNNES. (Tidak di publikasikan)
- Oka Tama Rawesa (2015). Analisis pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja transmigrasi Bandar Lampung. *Skripsi*, Bandar Lampung : FE IIB Darmajaya. (Tidak di publikasikan)
- Ristiyahana Nurbahar (2015). Kepuasan kerja karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero) cabang Kebumen. *Skripsi*, Yogyakarta : FE UNY. (Tidak di publikasikan)
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education.
- Rosy Fauziah, Muhyadi (2014). Hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. *Jurnal pendidikan administrasi perkantoran*, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siwi Ultima Kadarmo (2001). *Koordinasi dan Hubungan kerja*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. USA : Wiley.
- Sugiyono (2008). *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Suwatno (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Urbanus Willyams (2010). Pengaruh kondisi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan Rumah sakit Atma jaya. *Skripsi*, Yogyakarta : FE Universitas Sanata dharma. (Tidak di publikasikan)

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian dan Surat Balasan Penelitian



Bandar Lampung, 03 Januari 2019

Nomor : Penelitian.006/DMJ/DEKAN/BAAK/I-19  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
**PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk**  
Di -

Jl. Soekarno Hatta KM15, Srengsem, Bandar Lampung

Dengan hormat,

Berdasarkan dengan peraturan Akademik Institut Informatika dan Bisnis (IIB) bahwa mahasiswa/i Strata Satu (S1) yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan untuk memiliki pengalaman kerja dengan melaksanakan Penelitian dan membuat laporan yang waktunya sesuai dengan kalender Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.

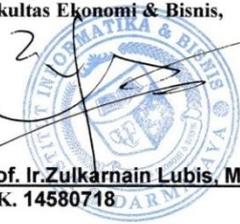
Untuk itu kami mohon kerja sama Bapak/Ibu agar kiranya dapat menerima mahasiswa/i untuk melakukan Penelitian, yang pelaksanaannya dimulai dari tanggal **08 November 2018 s.d 08 Februari 2019** (selama tiga bulan)

Adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

**Nama** : M.Fahrozi  
**NPM** : 1512118006  
**Jurusan** : S1 Manajemen  
**Jenjang** : Strata Satu (S1)

Demikian permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis,

  
  
**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
NIK. 14580718

Tembusan:  
1. Jurusan S1 Manajemen  
2. Arsip.



Tarahan, 18 Januari 2019

Nomor : B/097/26401/HM.03/1/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian.

Yang terhormat,  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**IIB Darmajaya**  
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Labuhan Ratu  
Bandar Lampung

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis - IIB Darmajaya nomor: Penelitian.006/DMJ/DEKAN/BAAK/I-19 Tanggal 03 Januari 2019 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini kami sampaikan tanggapan sebagai berikut :

1. Perusahaan memberikan ijin penelitian kepada 1 (satu) orang Mahasiswa IIB Darmajaya - Fak. Ekonomi dan Bisnis Jurusan S1 Manajemen , yaitu: 1. M. Fahrozi / NPM: 1512118006;
2. Kegiatan tersebut diatas dilaksanakan dari tanggal 23 Januari s/d 22 Maret 2019 (dua bulan) di satuan kerja **SDM & Umum** dengan pembimbing Sdr. **Kaspul Hidayat ( Asmen SDM & Umum )**;
3. Peserta Penelitian harus mematuhi peraturan dan tata tertib kerja Perusahaan serta ikut memelihara kebersihan di lingkungan lokasi Pencarian Data;
4. Peserta Penelitian diwajibkan menyediakan sendiri perlengkapan keselamatan kerja seperti Helm, sepatu, pakaian kerja, sarung tangan;
5. Perusahaan tidak menyediakan/memberikan biaya transportasi dan akomodasi;
6. Perusahaan tidak memberikan Asuransi kecelakaan & biaya pengobatan;
7. Peserta Penelitian diwajibkan menggunakan pakaian seragam Almamater atau Bebas tetapi sopan;
8. Peserta Penelitian diwajibkan membawa pas photo berwarna terbaru ukuran 3X4 sebanyak dua lembar, dan diserahkan pada hari pertama Penelitian;
9. Perusahaan tidak memungut biaya apapun yang berkaitan dengan pelaksanaan Penelitian ini;
10. Peserta Penelitian **wajib membawa Kartu Tanda Pelajar/ Kartu Tanda Mahasiswa**;
11. Peserta Penelitian **wajib memberikan hasil laporan Penelitian dan mempresentasikannya**.
12. Peserta Penelitian wajib melapor ke Satker Hukmas pada hari pertama & hari terakhir pelaksanaan penelitian.

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

  
Pgs. Manager SDM, Umum & Keuangan  
Unit Pelabuhan Tarahan,  
  
Kaspul Hidayat

Tembusan:

1. Mgr. K3L, PengLing & Security;
2. Asmen SDM & Umum;
3. Asmen K3L;
4. Security.

**PT Bukit Asam Tbk**

**Tanjung Enim**  
Jl. Pergi No. 1 Tanjung Enim 31716  
Muara Enim - Sumatera Selatan, Indonesia  
Telephone (+62 754) 451 096  
Facsimile (+62 754) 451 095

**Jakarta**  
Menara Kadin Indonesia Lt. 15  
Jl. HR Rasuna Sali Blok X-5 Kav. 2-3  
Jakarta 12920, Indonesia  
Telephone (+62 21) 525 4014  
Facsimile (+62 21) 525 4002

**Ombilin**  
Jl. Serlangen SawahKunto  
Sumatera Barat, Indonesia  
Telephone (+62 754) 61 021  
Facsimile (+62 754) 61 402

**Padang**  
Jl. Tanjung Perik No. 1 Teluk Bayur,  
Padang, Sumatera Barat, Indonesia  
Telephone (+62 751) 62 522, 63 522, 31 996  
Facsimile (+62 751) 63 533

**Bandar Lampung**  
Jl. Sukarno Hatta KM. 15, Sengsem  
Panjang - Bandar Lampung, Indonesia  
Telephone (+62 721) 31 545, 31 686  
Facsimile (+62 721) 31 577

**Kertapati**  
Jl. KH. Ahmad Dahlan No.80 Talang Semut  
Bukit Kaci - Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia  
Telephone (+62 711) 312 955  
Facsimile (+62 711) 312 955

## Lampiran 2. Kuesioner penelitian

Bandar Lampung, Januari 2019

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepda Yth,

Karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan Tarahan

Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan Bandar Lampung. Penelitian ini di laksanakan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul **“FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAN BANDAR LAMPUNG”** sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya konsentrasi Sumber Daya Manusia .

Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Sesuai dengan etika dalam penelitian ,data yang saya peroleh akan di jaga kerahasiannya dan di gunakan semata – mata untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan ini dibuat, Atas kesedian Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

M Fahrozi

## KUESIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :  
**FAKTOR – FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI  
PT. BUKIT ASAM, TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH BANDAR  
LAMPUNG**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pernyataan harus dijawab semua

**SL = Selalu**

**KD = Kadang - kadang**

**SR = Sering**

**TP = Tidak pernah**

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur : ..... Tahun

2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan

3. Jabatan : .....

**Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit asam, Tbk. Unit pelabuhan tarahan****Bandar lampung**

No	Pernyataan	SL	SR	KD	TP
Kondisi kerja					
1	Ketenangan di ruang kerja				
2	Kebersihan lingkungan kerja yang menimbulkan rasa senang				
3	Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan kerja				
4	Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan				
5	Jaminan keamanan dalam bekerja				
6	Perangkat kerja yang memadai				
7	Kondisi ruang kerja yang nyaman				
Gaji					
8	Besaran gaji yang diterima setiap bulan				
9	Sistem penggajian yang layak				
10	besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap satu tahun sekali				
11	Tidak ada kesenjangan jauh dengan gaji di perusahaan lain				
12	Besaran tunjangan fungsional				
13	Ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan				
Hubungan dengan Rekan Kerja					
14	Adanya kompetisi yang sehat di lingkungan organisasi				
15	Sejauh mana karyawan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup				
16	Kondisi kerja yang baik membuat rasa nyaman dalam bekerja				
17	Semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Karyawan dapat bekerja sama, dengan orang yang bertanggung jawab				
Karakteristik Pekerjaan					
19	Pekerjaan saat ini menarik				
20	Kemampuan dalam melakukan pekerjaan karyawan diberikan otonomi				

21	Tugas sesuai dengan bakat dan kecakapan				
22	Pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan				
23	Kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan				
Peluang untuk Berkembang					
24	Kebijakan promosi yang ada				
25	Obyektivitas dalam sistem promosi				
26	Promosi bagi karyawan yang melakukan pekerja dengan baik				
27	Organisasi memberikan kesempatan untuk belajar serta mengembangkan kompetensi dan keahlian				
28	Tingkat kemajuan yang dicapai saat ini				

### Lampiran 3. Data Responden

No Responden	Jenis kelamin	Umur	Jabatan
1	Laki-laki	26	penyelia/Fungsional pratama
2	Laki-laki	46	penyelia/Fungsional pratama
3	Laki-laki	24	Pelaksana terampil
4	Laki-laki	24	Pelaksana terampil
5	Laki-laki	25	Pelaksana terampil
6	Laki-laki	24	Pelaksana terampil
7	Laki-laki	30	Pelaksana
8	Laki-laki	31	Pelaksana
9	laki-laki	31	Pelaksana
10	Laki-laki	34	Pelaksana terampil
11	Laki-laki	35	Pelaksana
12	Laki-laki	26	Pelaksana terampil
13	Laki-laki	26	Pelaksana
14	Laki-laki	28	Pelaksana
15	Laki-laki	25	Pelaksana terampil
16	Laki-laki	33	Pelaksana
17	Laki-laki	29	Pelaksana
18	Laki-laki	27	Pelaksana terampil
19	Laki-laki	28	Pelaksana terampil
20	Laki-laki	29	Pelaksana
21	Laki-laki	28	Pelaksana terampil
22	Laki-laki	27	Pelaksana terampil
23	Laki-laki	27	Pelaksana terampil
24	Laki-laki	29	Pelaksana terampil
25	Perempuan	30	Pelaksana
26	Laki-laki	25	Pelaksana terampil
27	Perempuan	30	Pelaksana
28	Laki-laki	25	Pelaksana
29	Laki-laki	32	Pelaksana terampil
30	Perempuan	29	Pelaksana
31	Perempuan	26	Pelaksana
32	Perempuan	32	penyelia/Fungsional pratama
33	Laki-laki	53	penyelia/Fungsional pratama
34	Laki-laki	57	penyelia/Fungsional pratama
35	Perempuan	23	Pelaksana terampil
36	Laki-laki	31	Pelaksana
37	Laki-laki	25	penyelia/Fungsional pratama
38	Laki-laki	25	Pelaksana
39	Laki-laki	24	Pelaksana
40	Laki-laki	24	Pelaksana terampil

41	Laki-laki	55	penyelia/Fungsional pratama
42	Laki-laki	29	penyelia/Fungsional pratama
43	Laki-laki	26	Pelaksana
44	Laki-laki	54	penyelia/Fungsional pratama
45	Laki-laki	27	Pelaksana
46	Laki-laki	48	penyelia/Fungsional pratama
47	Laki-laki	27	Pelaksana terampil
48	Laki-laki	25	Pelaksana terampil
49	Laki-laki	37	Manajer Muda/Fungsional Muda
50	Laki-laki	27	Pelaksana
51	Laki-laki	57	penyelia/Fungsional pratama
52	Laki-laki	53	penyelia/Fungsional pratama
53	Laki-laki	25	Pelaksana terampil
54	Laki-laki	49	Manajer Madya/Fungsional Madya
55	Laki-laki	46	Manajer Madya/Fungsional Madya
56	Perempuan	29	Pelaksana
57	Perempuan	26	Pelaksana
58	Laki-laki	34	Manajer Muda/Fungsional Muda
59	Perempuan	32	Pelaksana terampil
60	Perempuan	27	Pelaksana terampil
61	Laki-laki	53	Manajer Madya/Fungsional Madya
62	Perempuan	26	Pelaksana terampil
63	Laki-laki	34	Manajer Muda/Fungsional Muda
64	Laki-laki	36	Manajer Muda/Fungsional Muda
65	Laki-laki	36	Manajer Muda/Fungsional Muda
66	Laki-laki	43	Manajer Muda/Fungsional Muda
67	Perempuan	55	Penyelia/Fungsional pratama
68	Laki-laki	43	Manajer Muda/Fungsional Muda
69	Laki-laki	55	Manajer Muda/Fungsional Muda
70	Laki-laki	54	Penyelia/Fungsional pratama
71	Laki-laki	55	penyelia/Fungsional pratama
72	Laki-laki	55	penyelia/Fungsional pratama
73	Laki-laki	55	penyelia/Fungsional pratama
74	Laki-laki	55	penyelia/Fungsional pratama

## Lampiran 4. Tabulasi Data Uji Instrumen

Tabulasi data uji coba instrumen

No	Kepuasan kerja																												Total	
	kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	kp10	kp11	kp12	kp13	kp14	kp15	kp16	kp17	kp18	kp19	kp20	kp21	kp22	kp23	kp24	kp25	kp26	kp27	kp28		
1	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	85
2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	81	
3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	1	2	2	2	1	2	1	2	82	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	89	
6	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	66	
7	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	100	
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	67	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	107	
10	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	80	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	106	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	1	101	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	105	
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	102	
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	87	
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	99	
19	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	85	
20	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	94	
21	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	91	
22	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	86	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	97	
24	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	82	
25	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	71	
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	86	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	103	
28	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	83	
29	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	92	
30	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	88	

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

### Correlations

		skor_total
kk1	Pearson Correlation	,455*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	30
kk2	Pearson Correlation	,411*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	30
kk3	Pearson Correlation	,425*
	Sig. (2-tailed)	,019
	N	30
kk4	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
kk5	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
kk6	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
kk7	Pearson Correlation	,493**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
Gj1	Pearson Correlation	,455*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	30
Gj2	Pearson Correlation	,374*
	Sig. (2-tailed)	,042
	N	30
Gj3	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Gj4	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Gj5	Pearson Correlation	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Gj6	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Rk1	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	30
Rk2	Pearson Correlation	,578**
	Sig. (2-tailed)	,001

	N	30
Rk3	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Rk4	Pearson Correlation	,591**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
Rk5	Pearson Correlation	,444*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	30
Kp1	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Kp2	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Kp3	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
Kp4	Pearson Correlation	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Kp5	Pearson Correlation	,409*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	30
Pb1	Pearson Correlation	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pb2	Pearson Correlation	,384*
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	30
Pb3	Pearson Correlation	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
Pb4	Pearson Correlation	,476**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
Pb5	Pearson Correlation	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
skor_total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	28

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kk1	87,50	147,983	,430		,924
Kk2	87,50	148,397	,385		,925
Kk3	87,50	148,259	,400		,924
Kk4	87,93	144,202	,503		,923
Kk5	88,40	139,214	,592		,922
Kk6	88,10	138,714	,660		,921
Kk7	88,03	143,068	,442		,924
Gj1	87,50	147,983	,430		,924
Gj2	87,50	148,741	,347		,925
Gj3	88,13	135,361	,707		,920
Gj4	88,00	140,069	,638		,921
Gj5	88,27	140,754	,615		,921
Gj6	88,10	138,714	,660		,921
Rk1	88,23	142,806	,450		,924
Rk2	88,07	141,513	,534		,923
Rk3	88,20	138,234	,726		,920
Rk4	88,13	142,189	,551		,922
Rk5	88,20	142,372	,378		,926
Kp1	88,07	139,651	,637		,921
Kp2	88,00	140,069	,638		,921
Kp3	88,77	141,978	,415		,925
Kp4	88,13	140,395	,616		,921
Kp5	88,10	144,507	,352		,925
Pb1	88,27	134,961	,812		,918
Pb2	88,20	144,097	,316		,927
Pb3	88,13	139,637	,620		,921
Pb4	88,77	141,978	,415		,925
Pb5	88,27	134,961	,812		,918

## Lampiran 7. Tabulasi Data Responden

TABULASI DATA RESPONDEN																													
No	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Kk7	Gj1	Gj2	Gj3	Gj4	Gj5	Gj6	Rk1	Rk2	Rk3	Rk4	Rk5	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Pb1	Pb2	Pb3	Pb4	Pb5	Total
1	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	2	85
2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	3	81
3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	1	2	2	2	1	2	1	2	82
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	2	89
6	4	4	4	3	1	3	4	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	66
7	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	100
8	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	107
10	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	80
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
12	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	106
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	1	4	101
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	105
16	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	102
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	87
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	4	99
19	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	85
20	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	94
21	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	91
22	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	86
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	97
24	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	82
25	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	71
26	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	86
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	103
28	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	83
29	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	92
30	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	88
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	98
32	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	105
33	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	92
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	104
35	3	3	3	2	2	3	3	1	1	4	4	2	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	75
36	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	81
37	2	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	2	82
38	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	88
39	1	2	3	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	1	2	73
40	1	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	79
41	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	87
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97
43	2	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	69
44	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	99
45	1	1	2	1	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	76
46	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	103
47	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	83
48	3	2	3	1	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	78
49	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	102
50	1	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	83
51	3	4	4	1	3	4	3	4	2	4	1	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	86
52	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
53	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	87
54	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	90
55	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	99
56	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	79
57	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	83
58	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	85
59	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	1	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	81	
60	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	1	86
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	103
62	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	87
63	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	80
64	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	87
65	2	2	4	2	4	4	4																						

## Kondisi Kerja

No	Kk1	Kk2	Kk3	Kk4	Kk5	Kk6	Kk7
1	4	4	4	4	2	3	3
2	4	4	4	2	3	3	2
3	4	4	4	2	2	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	3	3	4	2
6	4	4	4	3	1	3	4
7	4	4	4	3	2	3	3
8	3	3	3	3	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	2	2	3
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	3	3
17	4	4	4	4	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	4	4	3	2	2
20	4	4	4	3	2	4	4
21	4	4	4	3	2	4	4
22	3	4	4	3	3	2	2
23	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	3	4	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3
26	4	4	3	3	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	3	3	3	4	2	2	3

29	4	3	3	4	2	3	2
30	3	3	4	3	3	2	3
31	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	2	4	4	3
33	2	4	4	2	4	4	4
34	2	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	2	2	3	3
36	3	3	3	3	2	2	2
37	2	4	4	1	3	3	3
38	2	2	3	2	4	3	4
39	1	2	3	1	2	3	2
40	1	2	2	2	3	3	3
41	2	4	4	3	2	4	4
42	4	2	4	4	4	4	4
43	2	3	4	4	3	2	2
44	3	2	2	4	4	3	4
45	1	1	2	1	3	3	2
46	2	4	4	2	3	4	4
47	2	2	2	1	3	3	3
48	3	2	3	1	2	2	2
49	3	4	4	2	3	4	3
50	1	2	2	1	2	3	3
51	3	4	4	1	3	4	3
52	2	4	4	2	4	4	4
53	3	3	2	1	3	4	3
54	2	4	4	4	3	3	3
55	4	4	4	4	3	3	3
56	3	3	3	3	2	3	4
57	3	3	3	3	2	2	4
58	2	3	3	2	3	2	3

59	2	4	4	3	3	2	2
60	3	3	3	3	4	4	3
61	4	4	4	4	3	4	4
62	2	2	3	4	4	4	3
63	1	2	2	2	3	4	3
64	2	3	2	2	4	4	4
65	2	2	4	2	4	4	4
66	2	4	4	2	4	4	4
67	4	4	3	3	4	4	4
68	2	3	3	2	4	4	3
69	2	2	2	2	4	4	4
70	4	4	4	3	4	4	4
71	1	2	2	1	3	3	3
72	2	2	2	2	4	4	4
73	1	3	3	2	4	4	4
74	2	2	2	2	4	4	4
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>247</b>	<b>254</b>	<b>207</b>	<b>232</b>	<b>248</b>	<b>246</b>

Max 254

Min 207

### Gaji

No	Gj1	Gj2	Gj3	Gj4	Gj5	Gj6
1	4	4	3	3	2	3
2	4	4	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	2	3	3	4
5	4	4	3	4	4	4
6	4	4	1	2	2	3
7	4	4	4	4	4	3

8	3	3	2	2	3	2
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	2	2	2
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4	3
17	4	4	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	4
19	4	4	3	3	3	2
20	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	3	2	4
22	3	3	3	3	3	2
23	4	4	4	2	3	4
24	4	3	2	3	2	3
25	3	4	1	3	2	2
26	4	4	4	2	3	4
27	4	4	4	4	3	4
28	3	3	3	3	3	2
29	4	4	3	4	3	3
30	3	3	2	4	3	2
31	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	2	3	3
34	4	4	4	4	4	4
35	1	1	4	4	2	1

36	3	3	3	3	2	3
37	4	4	4	3	1	2
38	4	3	4	4	4	4
39	3	3	4	2	3	3
40	2	4	4	2	2	3
41	3	3	4	2	3	3
42	3	4	4	2	3	2
43	2	2	4	2	2	3
44	4	4	4	3	4	4
45	4	4	4	2	3	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	3	3
48	4	4	4	2	3	2
49	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	3	2	4
51	4	2	4	1	4	4
52	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	3	4	3
54	3	4	4	3	3	3
55	4	4	4	3	3	4
56	3	2	4	2	2	4
57	4	4	3	3	4	3
58	4	4	3	3	3	4
59	4	4	3	1	2	3
60	3	3	3	1	4	4
61	4	4	4	3	4	4
62	3	3	4	1	4	4
63	4	4	4	2	2	3

64	3	3	4	2	3	3
65	4	4	4	3	3	2
66	4	4	4	2	4	4
67	3	3	4	3	4	4
68	4	4	4	4	3	3
69	4	4	4	3	4	4
70	4	4	4	3	4	3
71	4	4	4	2	2	3
72	3	3	3	4	4	4
73	3	3	4	2	4	4
74	4	4	3	2	4	4
Total	270	271	265	219	234	246

Max 271

Min 219

## Hubungan Dengan Rekan Kerja

No	Rk1	Rk2	Rk3	Rk4	Rk5
1	3	4	3	3	3
2	2	3	2	3	3
3	2	4	3	4	2
4	2	4	4	4	2
5	2	4	2	2	2
6	2	2	2	2	1
7	4	4	4	4	3
8	3	3	2	2	3
9	4	4	4	4	4
10	3	2	3	3	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	2	4	4	4
14	4	4	4	4	4
15	4	4	4	3	1
16	3	4	3	3	4
17	3	3	3	3	3
18	3	3	4	2	4
19	3	3	3	3	3
20	4	3	4	3	4
21	4	2	3	4	4
22	2	3	3	3	3
23	4	4	4	3	4
24	3	2	2	3	3
25	4	2	2	3	1
26	3	3	3	3	3
27	4	4	2	4	3
28	2	4	3	2	4

29	2	3	3	3	4
30	3	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4
33	3	4	4	1	4
34	4	3	4	1	4
35	4	4	4	1	3
36	3	3	3	1	2
37	3	4	4	3	3
38	3	2	4	4	4
39	3	2	4	3	3
40	3	3	4	3	3
41	3	2	3	3	3
42	2	3	3	3	3
43	2	2	2	2	3
44	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3
46	3	4	4	4	4
47	3	4	3	3	3
48	3	3	3	2	3
49	4	4	4	4	4
50	3	3	4	3	2
51	3	2	3	3	2
52	4	4	4	4	4
53	2	3	4	3	4
54	3	3	3	1	4
55	4	4	4	2	4
56	3	3	2	2	3
57	2	2	3	1	3
58	3	3	4	1	3

59	3	3	2	1	4
60	4	4	3	1	3
61	4	3	4	2	4
62	4	3	3	1	3
63	3	3	3	1	4
64	4	3	4	2	2
65	4	4	4	2	3
66	4	4	4	2	3
67	4	4	3	2	4
68	4	4	4	1	3
69	4	4	4	2	3
70	4	4	4	1	3
71	4	4	3	1	4
72	4	4	4	2	3
73	4	4	4	1	3
74	4	4	3	1	3
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>246</b>	<b>249</b>	<b>192</b>	<b>239</b>

Max 249

Min 192

### Karakteristik Pekerjaan

No	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5
1	3	3	2	4	2
2	3	3	2	2	4
3	4	4	1	2	2
4	4	3	4	4	4
5	4	4	3	2	4
6	2	2	2	2	2
7	4	4	3	2	4
8	3	2	1	2	3

9	4	4	3	4	3
10	2	2	2	3	3
11	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4
13	4	4	1	4	2
14	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	3
16	4	4	3	3	3
17	2	3	2	3	3
18	2	4	2	4	4
19	3	3	2	3	3
20	3	4	2	4	2
21	3	3	2	3	2
22	3	3	4	4	4
23	4	2	2	3	4
24	2	3	2	3	3
25	2	3	3	3	2
26	3	2	2	3	3
27	4	4	2	4	4
28	3	3	3	3	4
29	3	4	4	3	4
30	4	4	3	3	4
31	4	4	4	2	2
32	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	3
34	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	2
37	3	3	3	2	3
38	4	4	3	3	2

39	4	4	4	2	3
40	4	4	4	3	2
41	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4
43	3	3	3	2	2
44	4	4	4	4	3
45	3	3	3	3	4
46	4	4	4	4	3
47	3	3	3	3	3
48	4	4	4	3	2
49	4	4	4	3	4
50	4	4	4	3	3
51	4	4	4	4	2
52	4	4	4	4	4
53	4	3	4	3	3
54	4	4	4	3	3
55	4	4	3	2	3
56	4	2	4	2	3
57	4	4	3	3	2
58	4	4	3	3	2
59	3	3	3	3	2
60	4	4	4	3	2
61	4	4	4	3	4
62	4	4	3	3	2
63	4	4	4	3	2
64	4	4	3	3	2
65	3	4	3	4	2
66	4	3	3	3	4
67	4	3	3	2	2
68	4	4	4	3	3

69	4	4	4	2	2
70	4	4	4	2	3
71	4	4	3	2	2
72	4	4	4	3	3
73	3	4	4	2	2
74	4	4	4	4	3
Total	266	265	237	227	219

Max 266

Min 219

## Peluang Untuk Berkembang

No	Pb1	Pb2	Pb3	Pb4	Pb5
1	2	4	2	2	2
2	3	2	4	2	3
3	2	1	2	1	2
4	4	4	4	4	4
5	2	4	2	3	2
6	1	2	2	2	1
7	4	3	4	3	4
8	2	3	2	1	2
9	4	3	3	3	4
10	3	3	3	2	3
11	4	4	4	4	4
12	4	1	4	3	4
13	4	4	4	1	4
14	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4
16	4	4	4	3	4
17	3	3	3	2	3
18	4	4	3	2	4
19	3	3	3	2	3
20	2	4	3	2	2
21	3	4	3	2	3
22	2	4	4	4	2
23	3	4	3	2	3
24	3	3	3	2	3
25	2	2	2	3	2
26	3	2	2	2	3
27	4	3	4	2	4
28	3	2	4	3	3

29	3	3	4	4	3
30	3	4	3	3	3
31	2	2	2	2	3
32	4	4	4	2	3
33	3	3	4	2	2
34	4	4	4	2	4
35	2	2	2	4	2
36	4	3	3	3	4
37	4	3	3	1	2
38	3	3	2	2	2
39	2	2	2	1	2
40	3	2	3	3	2
41	3	2	2	3	2
42	4	4	3	4	4
43	2	2	2	2	2
44	3	3	3	3	3
45	2	2	2	3	2
46	4	4	4	3	3
47	4	3	3	3	2
48	3	3	3	2	2
49	3	4	3	3	3
50	3	3	3	3	4
51	3	3	3	3	2
52	4	4	4	4	4
53	3	4	3	3	2
54	3	4	3	2	3
55	3	3	4	4	4
56	3	3	3	2	2
57	3	3	3	4	2
58	4	4	3	2	3

59	3	3	4	4	3
60	3	3	2	4	1
61	4	3	3	4	3
62	2	3	3	4	4
63	3	3	2	3	2
64	3	3	4	4	3
65	4	3	4	3	3
66	4	4	4	3	4
67	3	3	2	4	4
68	3	3	4	4	4
69	3	3	4	3	4
70	4	4	3	3	4
71	3	3	4	4	4
72	3	3	3	2	3
73	4	4	4	4	3
74	4	4	3	3	2
Total	233	232	232	208	218

Max 233

Min 208

## Lampiran 8. Distribusi Data Responden

**Statistics**

		Jenis kelamin	Umur	Jabatan
N	Valid	74	74	74
	Missing	0	0	0
Mean		1,16	34,74	4,72
Median		1,00	29,50	5,00
Mode		1	25	5
Minimum		1	23	2
Maximum		2	57	6

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	62	83,8	83,8	83,8
	Perempuan	12	16,2	16,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	1,4	1,4	1,4
	24	5	6,8	6,8	8,1
	25	8	10,8	10,8	18,9
	26	7	9,5	9,5	28,4
	27	7	9,5	9,5	37,8
	28	3	4,1	4,1	41,9
	29	6	8,1	8,1	50,0
	30	3	4,1	4,1	54,1
	31	3	4,1	4,1	58,1
	32	3	4,1	4,1	62,2
	33	1	1,4	1,4	63,5
	34	3	4,1	4,1	67,6

35	1	1,4	1,4	68,9
36	2	2,7	2,7	71,6
37	1	1,4	1,4	73,0
43	2	2,7	2,7	75,7
46	2	2,7	2,7	78,4
48	1	1,4	1,4	79,7
49	1	1,4	1,4	81,1
53	3	4,1	4,1	85,1
54	2	2,7	2,7	87,8
55	7	9,5	9,5	97,3
57	2	2,7	2,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Manajer Madya/Fungsional Madya	3	4,1	4,1	4,1
Manajer Muda/Fungsional Muda	8	10,8	10,8	14,9
Valid Penyelea/Fungsional Pratama	18	24,3	24,3	39,2
Pelaksana Terampil	23	31,1	31,1	70,3
Pelaksana	22	29,7	29,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

## Lampiran 9. Distribusi Hasil Jawaban Responden

### Variabel Kondisi Kerja

#### Frequencies

##### Statistics

		KK1	KK2	KK3	Kk4	Kk5	Kk6	Kk7
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Minimum		1	1	2	1	1	2	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4

#### Frequency Table

##### Kk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9,5	9,5	9,5
	2	20	27,0	27,0	36,5
	3	17	23,0	23,0	59,5
	4	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

##### Kk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	15	20,3	20,3	21,6
	3	16	21,6	21,6	43,2
	4	42	56,8	56,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

##### Kk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16,2	16,2	16,2
	3	18	24,3	24,3	40,5
	4	44	59,5	59,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kk4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	12,2	12,2	12,2
	2	20	27,0	27,0	39,2
	3	22	29,7	29,7	68,9
	4	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kk5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	17	23,0	23,0	24,3
	3	27	36,5	36,5	60,8
	4	29	39,2	39,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kk6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	17,6	17,6	17,6
	3	22	29,7	29,7	47,3
	4	39	52,7	52,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kk7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16,2	16,2	16,2
	3	26	35,1	35,1	51,4
	4	36	48,6	48,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

## Variabel Gaji

### Frequencies

#### Statistics

		Gj1	Gj2	Gj3	Gj4	Gj5	Gj6
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Minimum		1	1	1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4	4	4

### Frequency Table

#### Gj1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	2	2,7	2,7	4,1
	3	19	25,7	25,7	29,7
	4	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

#### Gj2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	3	4,1	4,1	5,4
	3	16	21,6	21,6	27,0
	4	54	73,0	73,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

#### Gj3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	5	6,8	6,8	9,5
	3	15	20,3	20,3	29,7
	4	52	70,3	70,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Gj4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5,4	5,4	5,4
	2	20	27,0	27,0	32,4
	3	25	33,8	33,8	66,2
	4	25	33,8	33,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Gj5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	16	21,6	21,6	23,0
	3	27	36,5	36,5	59,5
	4	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Gj6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	11	14,9	14,9	16,2
	3	25	33,8	33,8	50,0
	4	37	50,0	50,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

## Variabel Hubungan Dengan Rekan Kerja

### Frequencies

Statistics

		Rk1	Rk2	Rk3	Rk4	Rk5
N	Valid	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0
Minimum		2	2	2	1	1
Maximum		4	4	4	4	4

### Frequency Table

Rk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16,2	16,2	16,2
	3	29	39,2	39,2	55,4
	4	33	44,6	44,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Rk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	16,2	16,2	16,2
	3	26	35,1	35,1	51,4
	4	36	48,6	48,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Rk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	13,5	13,5	13,5
	3	27	36,5	36,5	50,0
	4	37	50,0	50,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Rk4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	21,6	21,6	21,6
	2	16	21,6	21,6	43,2
	3	24	32,4	32,4	75,7
	4	18	24,3	24,3	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Rk5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,1	4,1	4,1
	2	7	9,5	9,5	13,5
	3	34	45,9	45,9	59,5
	4	30	40,5	40,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

## Variabel Karakteristik Pekerjaan

### Frequencies

		Statistics				
		Kk1	Kk2	Kk3	Kk5	Kk5
N	Valid	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0
Minimum		2	2	1	2	2
Maximum		4	4	4	4	4

### Frequency Table

		Kk1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8,1	8,1	8,1
	3	18	24,3	24,3	32,4
	4	50	67,6	67,6	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

		Kk2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8,1	8,1	8,1
	3	19	25,7	25,7	33,8
	4	49	66,2	66,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

		Kk3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,1	4,1	4,1
	2	13	17,6	17,6	21,6
	3	24	32,4	32,4	54,1
	4	34	45,9	45,9	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kk4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	23,0	23,0	23,0
	3	35	47,3	47,3	70,3
	4	22	29,7	29,7	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Kp5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	35,1	35,1	35,1
	3	25	33,8	33,8	68,9
	4	23	31,1	31,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

## Variabel Peluang Untuk Berkembang

### Frequencies

Statistics

		Pb1	Pb2	Pb3	Pb4	Pb5
N	Valid	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0
Minimum		1	1	2	1	1
Maximum		4	4	4	4	4

### Frequency Table

Pb1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	2	13	17,6	17,6	18,9
	3	34	45,9	45,9	64,9
	4	26	35,1	35,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Pb2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	12	16,2	16,2	18,9
	3	34	45,9	45,9	64,9
	4	26	35,1	35,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Pb3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	23,0	23,0	23,0
	3	30	40,5	40,5	63,5
	4	27	36,5	36,5	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Pb4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6,8	6,8	6,8
	2	24	32,4	32,4	39,2
	3	25	33,8	33,8	73,0
	4	20	27,0	27,0	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Pb5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,7	2,7	2,7
	2	24	32,4	32,4	35,1
	3	24	32,4	32,4	67,6
	4	24	32,4	32,4	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

**Lampiran 10. Distribusi Frekuensi**

No Reesponden	Indikator				
	Kondisi kerja	Gaji	Hubungan dengan rekan kerja	Karakteristik pekerjaan	Peluang untuk berkembang
1	24	19	16	14	12
2	22	18	13	14	14
3	23	23	15	13	8
4	26	20	16	19	20
5	24	23	12	17	13
6	23	16	9	10	8
7	23	23	19	17	18
8	18	15	13	11	10
9	28	24	20	18	17
10	22	17	15	12	14
11	28	24	20	20	20
12	27	24	20	19	16
13	28	24	17	15	17
14	28	24	20	20	20
15	28	23	16	19	19
16	26	23	17	17	19
17	25	20	15	13	14
18	27	23	16	16	17
19	23	19	15	14	14
20	25	23	18	15	13
21	25	21	17	13	15
22	21	17	14	18	16
23	27	21	19	15	15
24	25	17	13	13	14
25	20	15	12	13	11
26	25	21	15	13	12

27	28	23	17	18	17
28	20	17	15	16	15
29	21	21	15	18	17
30	21	17	16	18	16
31	27	24	20	16	11
32	24	24	20	20	17
33	24	20	16	18	14
34	26	24	16	20	18
35	19	13	16	15	12
36	18	17	12	17	17
37	20	18	17	14	13
38	20	23	17	16	12
39	14	18	15	17	9
40	16	17	16	17	13
41	23	18	14	20	12
42	26	18	14	20	19
43	20	15	11	13	10
44	22	23	20	19	15
45	13	21	15	16	11
46	23	24	19	19	18
47	16	21	16	15	15
48	15	19	14	17	13
49	23	24	20	19	16
50	14	20	15	18	16
51	22	19	13	18	14
52	24	24	20	20	20
53	19	20	16	17	15
54	23	20	14	18	15
55	25	22	18	16	18
56	21	17	13	15	13
57	20	21	11	16	15

58	18	21	14	16	16
59	20	17	13	14	17
60	23	18	15	17	13
61	27	23	17	19	17
62	22	19	14	16	16
63	17	19	14	17	13
64	21	18	15	16	17
65	22	20	17	16	17
66	24	22	17	17	19
67	26	21	17	14	16
68	21	22	16	18	18
69	20	23	17	16	17
70	27	22	16	17	18
71	15	19	16	15	18
72	20	21	17	18	14
73	21	20	16	15	19
74	20	21	15	19	16

## Frequencies

**Statistics**

		nilai_kp	kondisi_kerja	gaji	hub_rk	kar_per	pel_uber
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		90,04	22,32	20,34	15,80	16,41	15,18
Median		88,50	23,00	21,00	16,00	17,00	15,50
Mode		83 <sup>a</sup>	20	23	16	16 <sup>a</sup>	17
Minimum		66	13	13	9	10	8
Maximum		112	28	24	20	20	20

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**nilai\_kp**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	1	1,4	1,4	1,4
	67	1	1,4	1,4	2,7
	69	1	1,4	1,4	4,1
	71	1	1,4	1,4	5,4
	73	1	1,4	1,4	6,8
	75	1	1,4	1,4	8,1
	76	1	1,4	1,4	9,5
	78	1	1,4	1,4	10,8
	79	2	2,7	2,7	13,5
	80	2	2,7	2,7	16,2
	81	3	4,1	4,1	20,3
	82	3	4,1	4,1	24,3
	83	5	6,8	6,8	31,1
	85	3	4,1	4,1	35,1
	86	4	5,4	5,4	40,5
	87	5	6,8	6,8	47,3
	88	2	2,7	2,7	50,0

89	1	1,4	1,4	51,4
90	2	2,7	2,7	54,1
91	3	4,1	4,1	58,1
92	3	4,1	4,1	62,2
93	1	1,4	1,4	63,5
94	2	2,7	2,7	66,2
95	1	1,4	1,4	67,6
97	2	2,7	2,7	70,3
98	1	1,4	1,4	71,6
99	4	5,4	5,4	77,0
100	2	2,7	2,7	79,7
101	2	2,7	2,7	82,4
102	2	2,7	2,7	85,1
103	3	4,1	4,1	89,2
104	1	1,4	1,4	90,5
105	2	2,7	2,7	93,2
106	1	1,4	1,4	94,6
107	1	1,4	1,4	95,9
108	1	1,4	1,4	97,3
112	2	2,7	2,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

**kondisi\_kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	1,4	1,4	1,4
14	2	2,7	2,7	4,1
15	2	2,7	2,7	6,8
16	2	2,7	2,7	9,5
Valid 17	1	1,4	1,4	10,8
18	3	4,1	4,1	14,9
19	2	2,7	2,7	17,6
20	10	13,5	13,5	31,1
21	7	9,5	9,5	40,5

22	6	8,1	8,1	48,6
23	9	12,2	12,2	60,8
24	6	8,1	8,1	68,9
25	6	8,1	8,1	77,0
26	5	6,8	6,8	83,8
27	6	8,1	8,1	91,9
28	6	8,1	8,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

### Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
13	1	1,4	1,4	1,4
15	3	4,1	4,1	5,4
16	1	1,4	1,4	6,8
17	9	12,2	12,2	18,9
18	7	9,5	9,5	28,4
19	7	9,5	9,5	37,8
20	8	10,8	10,8	48,6
21	11	14,9	14,9	63,5
22	4	5,4	5,4	68,9
23	12	16,2	16,2	85,1
24	11	14,9	14,9	100,0
Total	74	100,0	100,0	

### hub\_rk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9	1	1,4	1,4	1,4
11	2	2,7	2,7	4,1
12	3	4,1	4,1	8,1
13	6	8,1	8,1	16,2
14	8	10,8	10,8	27,0
15	13	17,6	17,6	44,6

16	15	20,3	20,3	64,9
17	12	16,2	16,2	81,1
18	2	2,7	2,7	83,8
19	3	4,1	4,1	87,8
20	9	12,2	12,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

**kar\_per**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10	1	1,4	1,4	1,4
11	1	1,4	1,4	2,7
12	1	1,4	1,4	4,1
13	7	9,5	9,5	13,5
14	6	8,1	8,1	21,6
15	8	10,8	10,8	32,4
16	12	16,2	16,2	48,6
17	12	16,2	16,2	64,9
18	11	14,9	14,9	79,7
19	8	10,8	10,8	90,5
20	7	9,5	9,5	100,0
Total	74	100,0	100,0	

**pel\_uber**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	2	2,7	2,7	2,7
9	1	1,4	1,4	4,1
10	2	2,7	2,7	6,8
11	3	4,1	4,1	10,8
12	5	6,8	6,8	17,6
13	8	10,8	10,8	28,4
14	8	10,8	10,8	39,2

15	8	10,8	10,8	50,0
16	9	12,2	12,2	62,2
17	12	16,2	16,2	78,4
18	7	9,5	9,5	87,8
19	5	6,8	6,8	94,6
20	4	5,4	5,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	