

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di lihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, masa kerja dan usia yang ditunjukkan pada karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung dengan jumlah reponden sebanyak 52 orang. Hasil dari pengumpulan data kuesioner penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	45
2	Perempuan	7
Total		52

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-Laki, artinya responden CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 45 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
1	1-5 Tahun	35
2	6-10 Tahun	15
3	11-15 Tahun	1
4	16-20 Tahun	1
Total		52

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 35 orang, artinya responden CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 Tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1	20 – 30	19
2	31 – 40	19
3	41 – 50	8
4	51 – 60	6
Total		52

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 – 30 dan 31 – 40 tahun menempati tingkat yang setara yaitu sebanyak sebanyak 19 orang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 52 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		STP (1)		TP (2)		CP (3)		P (4)		SP (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji											
1	Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4	7,69	22	42,31	15	28,85	5	9,62	6	11,54
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar upah perusahaan.	0	0,00	24	46,15	8	15,38	16	30,77	4	7,69
3	Gaji yang didapat sudah sesuai dengan kebutuhan saya	2	3,85	24	46,15	16	30,77	7	13,46	3	5,77
4	Ada kesempatan yang sama bagi pekerja untuk mendapatkan kenaikan gaji	2	3,85	16	30,77	30	57,69	4	7,69	0	0,00
Promosi											
5	Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	0	0,00	5	9,62	17	32,69	23	44,23	7	13,46
6	Orang-orang lebih cepat maju bekerja disini daripada bekerja ditempat lain	0	0,00	12	23,08	35	67,31	5	9,62	0	0,00
7	Pekerja yang baik dalam pekerjaannya diberikan kesempatan yang adil untuk dipromosikan	0	0,00	6	11,54	19	36,54	22	42,31	5	9,62
8	Saya merasa senang dengan kebijakan dalam promosi jabatan	0	0,00	4	7,69	18	34,62	23	44,23	7	13,46
Supervisi											
9	Atasan saya sangat kompeten dalam melakukan tugasnya	0	0,00	7	13,46	18	34,62	23	44,23	4	7,69
10	Atasan saya bersikap adil terhadap saya	0	0,00	9	17,31	17	32,69	24	46,15	2	3,85
11	Atasan saya memiliki motivasi kerja yang tinggi	0	0,00	7	13,46	23	44,23	16	30,77	6	11,54
12	Atasan selalu mengawasi pekerjaan yang saya lakukan	0	0,00	8	15,38	25	48,08	17	32,69	2	3,85
Tunjangan											
13	Keuntungan yang kami dapat sesuai dengan yang seharusnya	1	1,92	10	19,23	16	30,77	15	28,85	10	19,23
14	Tunjangan diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0,00	0	0,00	22	42,31	26	50,00	4	7,69
15	Tunjangan yang diberikan kepada pekerja sangat adil	0	0,00	13	25,00	17	32,69	20	38,46	2	3,85
16	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	0	0,00	7	13,46	20	38,46	24	46,15	1	1,92
Penghargaan											

No	Pernyataan	Jawaban									
		STP (1)		TP (2)		CP (3)		P (4)		SP (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Saya mendapat pengakuan baik jika pekerjaan saya baik	0	0,00	0	0,00	26	50,00	21	40,38	5	9,62
18	Saya merasa pekerjaan saya dihargai	0	0,00	0	0,00	35	67,31	17	32,69	0	0,00
19	Saya merasa upaya saya dihargai dengan seharusnya	0	0,00	0	0,00	31	59,62	21	40,38	0	0,00
20	Perusahaan memberikan penghargaan bagi pekerja yang baik	0	0,00	2	3,85	31	59,62	19	36,54	0	0,00
Prosedur Operasional											
21	Aturan dan prosedur kerja memudahkan saya dalam bekerja	0	0,00	9	17,31	25	48,08	18	34,62	0	0,00
22	Perusahaan menerapkan aturan yang sama terhadap para pekerja	0	0,00	2	3,85	23	44,23	27	51,92	0	0,00
23	Saya merasa mengerti dengan aturan atau prosedur di perusahaan ini	0	0,00	2	3,85	23	44,23	26	50,00	1	1,92
24	Setiap pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik	0	0,00	0	0,00	27	51,92	21	40,38	4	7,69
Rekan Kerja											
25	Rekan kerja saya selalu member dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0,00	28	53,85	16	30,77	7	13,46	1	1,92
26	Saya merasa mudah menyelesaikan pekerjaan karena rekan kerja yang kompeten	0	0,00	24	46,15	20	38,46	8	15,38	0	0,00
27	Saya nyaman dengan rekan kerja saya	2	3,85	26	50,00	21	40,38	2	3,85	1	1,92
28	Rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yg harmonis satu dengan yg lainnya	1	1,92	27	51,92	21	40,38	2	3,85	1	1,92
Pekerjaan Itu Sendiri											
29	Saya merasa yang saya kerjakan di perusahaan sangat berarti	0	0,00	0	0,00	3	5,77	33	63,46	16	30,77
30	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan	0	0,00	0	0,00	1	1,92	35	67,31	16	30,77
31	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0	0,00	0	0,00	8	15,38	30	57,69	14	26,92
32	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	0	0,00	1	1,92	4	7,69	33	63,46	14	26,92
Komunikasi											
33	Komunikasi yang terjalin di perusahaan sangat baik	7	13,46	28	53,85	17	32,69	0	0,00	0	0,00
34	Tugas kerja dijelaskan dengan sangat baik	0	0,00	29	55,77	22	42,31	1	1,92	0	0,00

No	Pernyataan	Jawaban									
		STP (1)		TP (2)		CP (3)		P (4)		SP (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
35	Tujuan dari perusahaan jelas	0	0,00	32	61,54	20	38,46	0	0,00	0	0,00
36	Ketika terjadi permasalahan atasan ikut membantu dan memberikan solusi	0	0,00	17	32,69	25	48,08	10	19,23	0	0,00

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Data 4.4 diperoleh jawaban pernyataan yang diajukan ke 52 responden mengenai kepuasan kerja karyawan. Pernyataan yang mendapat respon tertinggi adalah pernyataan 29 “Saya merasa yang saya kerjakan di perusahaan sangat berarti” dan 30 “Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan” mendapat respon dengan jawaban Sangat Puas sebanyak 16 orang atau 30,77%. dan untuk pernyataan 33 “Komunikasi yang terjalin di perusahaan sangat baik” mendapat respon terbanyak dengan jawaban Sangat Tidak Puas sebanyak 7 orang atau 13,46%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Sebelum melakukan olah data penelitian, maka seluruh jawaban yang diberikan kepada responden akan diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada tanggapan pernyataan responden.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS20*. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila nilai sig >0,05 (alpha), maka tidak valid dan apabila nilai sig <0,05 (alpha) maka valid.

Dalam uji ini data yang digunakan adalah 30% dari jumlah sampel yaitu 16 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pernyataan dari variabel pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Per Indikator

Item Pertanyaan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Indikator Gaji			
Butir 1	0,000	0,05	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Indikator Promosi			
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,003	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Indikator Supervisi			
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Valid
Indikator Tunjangan			
Butir 13	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Valid
Indikator Penghargaan			
Butir 17	0,000	0,05	Valid
Butir 18	0,003	0,05	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Valid
Butir 20	0,017	0,05	Valid
Indikator Prosedur Operasioanl			
Butir 21	0,000	0,05	Valid
Butir 22	0,000	0,05	Valid
Butir 23	0,000	0,05	Valid
Butir 24	0,000	0,05	Valid
Indikator Rekan Kerja			
Butir 25	0,003	0,05	Valid
Butir 26	0,006	0,05	Valid
Butir 27	0,001	0,05	Valid
Butir 28	0,041	0,05	Valid

Item Pertanyaan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Indikator Pekerjaan Itu Sendiri			
Butir 29	0,000	0,05	Valid
Butir 30	0,000	0,05	Valid
Butir 31	0,000	0,05	Valid
Butir 32	0,049	0,05	Valid
Indikator Komunikasi			
Butir 33	0,005	0,05	Valid
Butir 34	0,040	0,05	Valid
Butir 35	0,008	0,05	Valid
Butir 36	0,010	0,05	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig < 0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.6
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)

Berdasarkan tabel 4.6 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian yang disebarkan kepada 16 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Per Indikator

No	Indikator	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaji	0,916	Sangat Tinggi
2	Promosi	0,887	Sangat Tinggi
3	Supervisi	0,945	Sangat Tinggi
4	Tunjangan	0,938	Sangat Tinggi
5	Penghargaan	0,827	Sangat Tinggi
6	Prosedur Operasional	0,902	Sangat Tinggi
7	Rekan Kerja	0,863	Sangat Tinggi
8	Pekerjaan Itu Sendiri	0,867	Sangat Tinggi
9	Komunikasi	0,81	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas per indikator pada tabel 4.7 di atas, nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah diatas 0,800 yang artinya tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Analisa Data

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung. Adapun hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Tabulasi Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Jawaban Responden

Tingkat Kepuasan Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sangat Puas	0	0,00
Puas	16	30,77
Cukup Puas	34	65,38
Tidak Puas	2	3,85
Sangat Tidak Puas	0	0,00
Total	52	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan per individual di dominasi dengan hasil Cukup Puas yaitu sebanyak 34 orang atau 65,38% dari total 52 responden merasa Cukup Puas dengan pekerjaannya pada CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung. Berikut penulis juga menyajikan data tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator dengan rentang skor sebagai berikut :

- a. Skor Minimum Pernyataan = Skor Terendah x Jumlah Responden
= 1 x 52 = 52
- b. Skor Maksimum Pernyataan= Skor Tertinggi x Jumlah Responden
= 5 x 52 = 260
- c. Rentang Kategori= $\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$
= $\frac{260-52}{5}$ = 41,6

Tabel 4.9

Interprestasi Range Kelas Berdasarkan Pernyataan

Rentang Skor	Kriteria	Nilai
52 - 93,6	Sangat Tidak Puas (STP)	1
93,4 - 135,2	Tidak Puas (TP)	2
135,2 - 176,8	Cukup Puas (CP)	3
176,9 - 218,4	Puas (P)	4
218,5 – 260	Sangat Puas (SP)	5

Berdasarkan kriteria pada table 4.9 penulis dapat menyajikan tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tabulasi Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator

No	Indikator	Total Skor	Rata-Rata	Keterangan
1	Gaji	580	145,0	Cukup Puas
2	Promosi	708	177,0	Puas
3	Supervisi	701	175,3	Cukup Puas
4	Tunjangan	711	177,8	Puas
5	Penghargaan	710	177,5	Puas
6	Prosedur Operasional	713	178,3	Puas
7	Rekan Kerja	538	134,5	Tidak Puas
8	Pekerjaan itu Sendiri	874	218,5	Sangat Puas
9	Komunikasi	515	128,8	Tidak Puas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa dari 9 indikator yang digunakan dapat dinyatakan bahwa nilai rata-rata skor tertinggi kepuasan kerja karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung sebesar 218,5 pada indikator Pekerjaan Itu Sendiri dan nilai rata-rata skor terendah sebesar 128,8 pada indikator Komunikasi.

Berikut penulis sajikan analisis kepuasan kerja karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung secara keseluruhan :

Tabel 4.11
Tabulasi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Keseluruhan

Total Nilai Keseluruhan	Tingkat Kepuasan
6.050	Cukup Puas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasakan Cukup Puas dalam bekerja yang terindikasi dari total nilai sebesar 6.050 yang berarti bahwa nilai tersebut berada dalam range kelas kumulatif 4.867,3 – 6.364,8 yang berarti dalam kategori Cukup Puas.

4.4 Pembahasan

Karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung secara keseluruhan merasakan Cukup Puas dalam bekerja dengan total nilai sebesar 6.050 dengan Pekertjaan Itu Sendiri sebagai indikator tertinggi dan Komunikasi sebagai indikator terendah dalam kepuasa kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dari 9 faktor masing-masing memiliki penilaiannya tersendiri yaitu:

1. Faktor Gaji

Faktor ini termasuk kedalam kategori Cukup Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator gaji adalah 580 dengan rata-rata sebesar 145,0. Artinya karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasakan bahwa apa yang karyawan dapatkan sudah memenuhi harapan tapi belum sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan dalam aspek gaji. Sedangkan dari fenomena penelitian yang didapat dari wawancara langsung terhadap beberapa karyawan di CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung terdapat keluhan karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan standar, nyatanya karyawan sudah merasa cukup puas dalam aspek gaji karena adanya kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendaptakn kenaikan gaji. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja bersifat individual sesuai dengan penelitian (Dwi Ajeng, 2013) bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, namun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi dari masing-masing karyawan, termasuk persepsi karyawan terhadap gaji, karena bisa jadi jika gaji menurut satu karyawan sudah cukup memuaskan namun untuk karyawan lain belum memuaskan.

2. Faktor Promosi

Faktor promosi termasuk kedalam kategori Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator promisi adalah 708 dengan rata-rata sebesar 177,0. Artinya karyawan merasa apa yang mereka dapatkan

sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Peluang untuk berkembang atau peluang untuk dipromosikan dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini yang dirasakan oleh karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung karena karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan, karyawan merasa bekerja di CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung lebih baik dari pada bekerja ditempat lain dan merasa senang dengan kebijakan promosi yang ditetapkan oleh CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung.

Suharnamo (2012) menyatakan bahwa harapan promosi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perasaan puas pada diri karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Faktor Supervisi

Faktor supervisi termasuk kedalam kategori Cukup Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator supervisi adalah 701 dengan rata-rata sebesar 175,3. Artinya yang karyawan dapatkan sudah memenuhi harapan tapi belum sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan. Karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa cukup puas dengan faktor supervisi karena memiliki atasan yang kompeten dalam melakukan pekerjaannya, sangat adil terhadap para karyawan, memiliki motivasi yang tinggi dan mampu mengawasi para pekerjanya dengan baik.

Menurut Paul E. Spector (1997) Supervisi atau pengawasan dapat mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian atas kinerja karyawannya dan perhatian kepada karyawannya dari pada bekerja dengan atasan yang acuh, kasar dan memusatkan perhatian hanya kepada pekrjaannya saja.

4. Faktor Tunjangan

Faktor tunjangan termasuk kedalam kategori Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator tunjangan adalah 711 dengan rata-rata sebesar 177,8. Artinya karyawan merasa apa yang

mereka dapatkan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan dalam aspek tunjangan yang didapat, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban kuisioner bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaannya, tunjangan yang diberikan adil dan tepat waktu.

Menurut Paul E. Spector (1997) semakin besar tunjangan yang didapat oleh karyawan, maka dapat membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya.

5. Faktor Penghargaan

Faktor ini termasuk kedalam kategori Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator penghargaan adalah 710 dengan rata-rata sebesar 177,5. Artinya karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa apa yang mereka dapatkan dalam aspek penghargaan sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan, hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang terindikasi memiliki jawaban tertinggi dalam faktor penghargaan yaitu sebanyak 35 orang atau 67,31 karyawan merasa cukup puas dengan pernyataan 18 “Saya merasa pekerjaan saya dihargai” yang artinya para karyawan merasa puas karena pekerjaannya di hargai dan para karyawan juga mendapatkan pengakuan dari perusahaan jika hasil kerjanya baik.

Penghargaan/*reward* merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan. Dalam penelitian Maria Magdalena (2009), menyimpulkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, karena dengan penghargaan, seseorang merasa mempunyai arti/nilai dan pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya.

6. Faktor Prosedur Operasioanal

Faktor ini termasuk kedalam kategori Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator prosedur operasional adalah 713 dengan rata-rata sebesar 178,3. Karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa apa yang mereka dapatkan sudah sesuai dengan apa

yang mereka harapkan dalam faktor Prosedur Operasional karena perusahaan sudah menerapkan aturan yang sama dan dijelaskan dengan sangat baik kepada para karyawannya sehingga memudahkan para karyawan untuk mengikuti aturan dan prosedur dan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Paul E.Spector (1997) hal hal yang berhubungan dengan prosedur atau peraturan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Faktor Rekan Kerja

Faktor ini termasuk kedalam kategori Tidak Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator rekan kerja adalah 538 dengan rata-rata sebesar 134,5. Artinya karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa bahwa apa yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan dalam pekerjaannya dilihat dari faktor rekan kerja. Hal ini sesuai dengan fenomena dari penelitian ini bahwa terdapat keluhan dari beberapa karyawan yang mengalami konflik pribadi dengan rekan kerjanya. Pada analisis kepuasan di CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung yang mengindikasikan terjadinya ketidakpuasan pada faktor rekan kerja dapat dilihat dari pernyataan 25 yaitu “Rekan kerja saya selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan saya” dengan hasil jawaban 28 orang atau 53,85% karyawan menjawab Tidak Puas. Artinya karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa bahwa rekan kerjanya belum memberikan dukung yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan padahal mereka berharap memiliki rekan kerja yang dapat mendukung satu sama lain agar pekerjaannya pun dapat berjalan dengan lancar..

Robbins (Ristiyahana, 2015: 75) menguatkan dengan pernyataan yang berisi bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

8. Faktor Pekerjaan Itu Sendiri

Faktor ini termasuk kedalam kategori Sangat Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator pekerjaan itu sendiri adalah 874 dengan rata-rata sebesar 218,5. Dari hasil analisis kepuasan kerja ini kita dapat melihat bahwa faktor penyokong terbesar kepuasan kerja di CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung ini ada pada faktor pekerjaan itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban 52 responden pada setiap pernyataannya yaitu pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Tingkat Kepuasan Berdasarkan Faktor Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pernyataan indikator Pekerjaan itu Sendiri	Total Skor	Rata-Rata Jawaban
1	Saya merasa yang saya kerjakan di perusahaan sangat berarti	221	4,25
2	Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan	223	4,29
3	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	214	4,12
4	Pekerjaan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	216	4,15

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jawaban reponden termasuk kedalam kriteria Sangat Puas. Artinya karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa bahwa apa yang mereka dapatkan melebihi dari apa yang mereka harapkan dalam pekerjaannya. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat berarti dan tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, serta karyawan merasa sudah bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan fasilitas pendukung yang diberikan oleh perusahaan.

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005).

9. Faktor Komunikasi

Faktor ini termasuk kedalam kategori Tidak Puas, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa total skor dari indikator komunikasi adalah 515 dengan rata-rata sebesar 128,8. Hal ini berarti bahwa apa yang karyawan dapatkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Faktor komunikasi yang terindikasi memiliki nilai rata-rata terendah adalah sebesar 2,19 pada pernyataan 33 yaitu: “Komunikasi yang terjalin di perusahaan sangat baik”. Hal ini berarti bahwa karyawan CV. Alur Sejahtera Bandar Lampung merasa sangat tidak puas dengan pertanyaan 33 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang rendah disebabkan karena komunikasi yang terjalin di perusahaan kurang baik. Ketidakpuasan karyawan dalam hal komunikasi juga disebabkan oleh tugas kerja yang dijelaskan belum berjalan dengan baik sehingga karyawan pun masih ada yang tidak tahu apakah tujuan dari perusahaan tersebut. Hasil tersebut sesuai dengan fenomena yang menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan bahwa komunikasi antar rekan kerja tidak berjalan dengan baik.

Glimer dalam penelitian (Titis dan Suhaeji, 2012) mengemukakan bahwa komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya, misalnya, adanya pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya. Hal ini sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.