

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendapatan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan di PT Tamaris Hidro (PLTMH) berjumlah 41 karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	92,7
2	Perempuan	3	7,3
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan di PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 92,7%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	20 – 30	4	9,8
2	31 – 40	25	61,0
3	41 – 50	12	29,3
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31– 40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan di PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat didominasi oleh karyawan yang berusia 31– 40 tahun sebanyak 25 orang atau 61,0%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	0 – 2 tahun	9	22,0
2	2 – 4 tahun	17	41,5
3	4 – 6 tahun	14	34,1
4	6 – 8 tahun	1	2,4
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui 2 – 4 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan di PT Tamaris Hidro (PLTMH) didominasi oleh masa kerja 2 – 4 tahun sebanyak 17 orang atau 41,5%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban Mengenai Kepuasan Karyawan atas pelayanan berdasarkan tingkat kepentingan yang disebarkan kepada 41 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Harapan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STP		TP		N		P		SP	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>											
1	Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang untuk maju	0	0,0	0	0,0	11	26,8	14	34,1	16	39,0
2	Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan	0	0,0	2	4,9	2	4,9	11	26,8	26	63,4
3	Pekerjaan mencapai target kerja tepat waktu	0	0,0	0	0,0	3	7,3	25	61,0	13	31,0
4	Pekerjaan menarik dan menantang	0	0,0	1	2,4	4	9,8	22	34,1	14	34,1
5	Jabatan sesuai kemampuan dan pendidikan	0	0,0	3	7,3	3	7,3	18	43,9	17	41,5
<b>B. Upah dan Gaji</b>											
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku	0	0,0	0	0,0	4	9,8	8	19,5	29	70,7
7	Ketepatan waktu pemberian upah dan gaji	0	0,0	0	0,0	12	29,3	13	31,7	16	39,0
8	Gaji dirasakan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	0,0	1	2,4	10	24,4	10	24,4	20	48,8
9	Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil	0	0,0	0	0,0	5	12,2	13	31,7	23	56,1
10	Upah dan gaji dirasakan sesuai	0	0,0	0	0,0	4	9,8	23	56,1	14	34,1

	dengan keahlian atau keterampilan										
<b>C. Promosi</b>											
11	Penilaian untuk promosi dilakukan berdasarkan prestasi, hasil kerja dan kemampuan karyawan	0	0,0	1	2,4	7	17,1	14	34,1	19	46,3
12	Promosi dilakukan secara obyektif	0	0,0	1	2,4	9	22,0	27	65,9	4	9,8
13	Keadilan dalam kebijakan promosi karyawan	0	0,0	1	2,4	5	12,1	15	36,6	20	48,8
14	Frekuensi waktu untuk promosi karyawan	0	0,0	1	2,4	3	7,3	24	58,5	13	31,7
15	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	0	0,0	1	2,4	5	12,2	19	46,3	16	39,0
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>											
16	Karyawan berprestasi diberikan apresiasi oleh atasan pekerjaan	0	0,0	3	7,3	8	19,5	2	4,9	28	68,3
17	Keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan oleh Atasan	0	0,0	0	0,0	8	19,5	19	46,3	14	34,1
18	K Ketegasan atasan dalam menegakkan disiplin kerja	0	0,0	0	0,0	11	26,8	18	43,9	12	29,3
19	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	0	0,0	0	0,0	8	19,5	20	48,8	13	31,7
20	Atasan memberikan instruksi kerja yang jelas	0	0,0	0	0,0	11	26,8	7	17,1	23	56,1
<b>E. Rekan Kerja</b>											
21	Dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan	0	0,0	1	2,4	13	31,8	8	19,5	19	46,3

pekerjaan											
22	Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	0	0,0	0	0,0	1	2,4	9	22,0	31	75,6
23	Rekan kerja dapat memberikan solusi	0	0,0	0	0,0	2	4,9	19	46,3	20	48,8
24	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	0,0	0	0,0	2	4,9	8	19,5	31	75,6
25	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya	0	0,0	0	0,0	2	4,9	20	48,8	19	46,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang

diajukan ke 41 responden pernyataan 5 mengenai “Rekan Kerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat penting yaitu sebanyak 31 orang atau 75,6%, sedangkan pernyataan 3 yang salah satunya mengenai “Promosi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat penting yaitu sebanyak 4 orang atau 9,8%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kepuasan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STP		TP		N		P		SP	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>											
1	Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang untuk maju	0	0,0	0	0,0	9	22,0	15	36,6	17	41,5
2	Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan	0	0,0	3	7,3	5	12,2	16	39,0	17	41,5
3	Pekerjaan mencapai target kerja tepat waktu	0	0,0	0	0,0	4	9,8	22	53,7	15	36,6
4	Pekerjaan menarik dan menantang	0	0,0	1	2,4	4	9,8	18	43,9	18	43,9
5	Jabatan sesuai kemampuan dan pendidikan	0	0,0	3	7,3	4	9,8	20	48,8	14	34,1

<b>B. Upah dan Gaji</b>											
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku	0	0,0	0	0,0	4	9,8	9	22,0	28	68,3
7	Ketepatan waktu pemberian upah dan gaji	0	0,0	0	0,0	11	26,8	16	39,0	14	34,1
8	Gaji dirasakan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0	0,0	4	9,8	10	24,4	9	22,0	18	43,9
9	Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil	0	0,0	0	0,0	6	14,6	14	34,1	21	51,2
10	Upah dan gaji dirasakan sesuai dengan keahlian atau keterampilan	0	0,0	0	0,0	2	4,9	23	56,1	16	39
<b>C. Promosi</b>											
11	Penilaian untuk promosi dilakukan berdasarkan prestasi, hasil kerja dan kemampuan karyawan	0	0,0	4	9,8	3	7,3	12	29,3	22	53,7
12	Promosi dilakukan secara obyektif	0	0,0	0	0,0	11	26,8	25	61,0	5	12,2
13	Keadilan dalam kebijakan promosi karyawan	0	0,0	1	2,4	5	12,2	17	41,5	18	43,9
14	Frekuensi waktu untuk promosi karyawan	0	0,0	1	2,4	8	19,5	22	53,7	10	24,4
15	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	0	0,0	0	0,0	6	14,6	16	39,0	19	46,3
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>											
16	Karyawan berprestasi diberikan apresiasi oleh atasan pekerjaan	0	0,0	4	9,8	10	24,4	2	4,9	25	61,0
17	Keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan oleh Atasan	0	0,0	0	0,0	9	22,0	17	41,5	15	36,6
18	Ketegasan atasan dalam menegakkan disiplin kerja	0	0,0	0	0,0	12	29,3	17	41,5	12	29,3

19	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	0	0,0	1	2,4	13	31,7	15	36,6	12	29,3
20	Atasan memberikan instruksi kerja yang jelas	0	0,0	0	0,0	15	36,6	5	12,2	21	51,2
<b>E. Rekan Kerja</b>											
21	Dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	0	0,0	1	2,4	13	31,7	8	19,5	19	46,3
22	Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	0	0,0	0	0,0	1	2,4	9	22,0	31	75,6
23	Rekan kerja dapat memberikan solusi	0	0,0	0	0,0	2	4,9	19	46,3	20	48,8
24	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0	0,0	0	0,0	2	4,9	8	19,5	31	75,6
25	Rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya	0	0,0	0	0,0	2	4,9	20	48,8	19	46,3

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon adalah pernyataan 5 dengan pernyataan “Rekan Kerja” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat penting yaitu sebanyak 31 orang atau 75,6%, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Promosi” mendapat respon terendah dengan jawaban “sangat penting” yaitu sebanyak 5 orang atau 12,2%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas 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 SPSS 21. Hasil

pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Harapan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>				
Butir 1	0,443	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,661	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,406	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,753	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,743	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>B. Upah dan Gaji</b>				
Butir 1	0,604	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,619	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,593	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,467	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,467	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>C. Promosi</b>				
Butir 1	0,557	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,716	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,700	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,501	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,861	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>				
Butir 1	0,906	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,748	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,748	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,802	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,953	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>E. Rekan Kerja</b>				
Butir 1	0,584	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,791	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,570	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,854	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,894	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan

berdasarkan harapan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,260). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan berdasarkan harapan dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**  
**Kerdasarkan Kepuasan**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>				
Butir 1	0,397	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,703	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,566	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,711	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,856	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>B. Upah dan Gaji</b>				
Butir 1	0,618	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,652	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,654	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,444	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,435	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>C. Promosi</b>				
Butir 1	0,604	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,826	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,694	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,545	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,599	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>				
Butir 1	0,901	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,737	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,697	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,817	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,953	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>E. Rekan Kerja</b>				
Butir 1	0,619	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,876	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,841	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,909	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,907	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan berdasarkan kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,260). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan berdasarkan kepentingan adalah valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai Kepuasan Kerja Karyawan atas pelayanan berdasarkan harapan dan kinerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Realibilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2017)*

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>			
Konsep Harapan	0,545	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
Konsep Kepuasan	0,659	0,6000 - 0,7999	Tinggi
<b>B. Upah dan Gaji</b>			
Konsep Harapan	0,425	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
Konsep Kepuasan	0,457	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
<b>C. Promosi</b>			
Konsep Harapan	0,682	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Konsep Kepuasan	0,636	0,6000 - 0,7999	Tinggi
<b>D. Pengawasan (<i>Supervision</i>)</b>			
Konsep Harapan	0,882	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Konsep Kepuasan	0,880	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
<b>E. Rekan Kerja</b>			
Konsep Harapan	0,736	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Konsep Kepuasan	0,872	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach's alpha sebesar 0,882 untuk Kepuasan Kerja Karyawan atas Pengawasan (*Supervision*) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,880 untuk Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan kinerja dengan tingkat reliable sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Importance Performance Analysis (IPA)

Pada analisis tingkat Kepuasan Kerja Karyawan terhadap pengguna jasa service PT Tamaris Hidro (PLTMH) dapat diketahui sampai sejauh mana tingkat kinerja atau pelaksanaan variabel yang dibahas dapat memenuhi kebutuhan atau harapan dari karyawan.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Rata-Rata Nilai dari Atribut Harapan**

Jumlah Skor Jawaban								Rata-rata
No.	Indikator	STP (1)	TP (2)	CP (3)	P (4)	SP (5)	Total	
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>								
1	Item 1	0	0	11	14	16	169	4,12
2	Item 2	0	2	2	11	26	184	4,49
3	Item 3	0	0	3	25	13	174	4,24
4	Item 4	0	1	4	22	14	172	4,20
5	Item 5	0	3	3	18	17	172	4,20
<b>B. Upah dan Gaji</b>								
6	Item 6	0	0	4	8	29	189	4,61
7	Item 7	0	0	12	13	16	168	4,10
8	Item 8	0	1	10	10	20	172	4,20
9	Item 9	0	0	5	13	23	182	4,44
10	Item 10	0	0	4	23	14	174	4,24
<b>C. Promosi</b>								
11	Item 11	0	1	7	14	19	174	4,24
12	Item 12	0	1	9	27	4	157	3,83
13	Item 13	0	1	5	15	20	177	4,32
14	Item 14	0	1	3	24	13	172	4,20
15	Item 15	0	1	5	19	16	173	4,22
<b>D. Pengawasan (<i>Supervision</i>)</b>								
16	Item 16	0	3	8	2	28	178	4,34
17	Item 17	0	0	8	19	14	170	4,15
18	Item 18	0	0	11	18	12	165	4,02
19	Item 19	0	0	8	20	13	169	4,12
20	Item 20	0	0	11	7	23	176	4,29
<b>E. Rekan Kerja</b>								
21	Item 21	0	1	13	8	19	168	4,10
22	Item 22	0	0	1	9	31	194	4,73
23	Item 23	0	0	2	19	20	182	4,44
24	Item 24	0	0	2	8	31	193	4,71
25	Item 25	0	0	2	20	19	181	4,41
<b>Total Rata-rata</b>							<b>175,4</b>	<b>4,27</b>

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil analisis dari 41 responden, nilai rata-rata tertinggi atribut harapan pada indikator Rekan Kerja sebesar 4,73. Hal ini disebabkan karena responden merasa bahwa indikator Rekan Kerja merupakan hal yang sangat penting karena suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja adalah apa yang paling diharapkan hadir di PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat oleh para karyawan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Rata-Rata Nilai dari Atribut Kepuasan**

Jumlah Skor Jawaban								Rata-rata
No.	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>								
1	Item 1	0	0	9	15	17	172	4,20
2	Item 2	0	3	5	16	17	170	4,15
3	Item 3	0	0	4	22	15	175	4,27
4	Item 4	0	1	4	18	18	176	4,29
5	Item 5	0	3	4	20	14	168	4,10
<b>B. Upah dan Gaji</b>								
6	Item 6	0	0	4	9	28	188	4,59
7	Item 7	0	0	11	16	14	167	4,07
8	Item 8	0	4	10	9	18	164	4,00
9	Item 9	0	0	6	14	21	179	4,37
10	Item 10	0	0	2	23	16	178	4,34
<b>C. Promosi</b>								
11	Item 11	0	4	3	12	22	175	4,27
12	Item 12	0	0	11	25	5	158	3,85
13	Item 13	0	1	5	17	18	175	4,27
14	Item 14	0	1	8	22	10	164	4,00
15	Item 15	0	0	6	16	19	177	4,32
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>								
16	Item 16	0	4	10	2	25	171	4,17
17	Item 17	0	0	9	17	15	170	4,15
18	Item 18	0	0	12	17	12	164	4,00
19	Item 19	0	1	13	15	12	161	3,93
20	Item 20	0	0	15	5	21	170	4,15
<b>E. Rekan Kerja</b>								
21	Item 21	0	1	13	8	19	158	3,85
22	Item 22	0	0	1	9	31	186	4,54
23	Item 23	0	0	2	19	20	178	4,34
24	Item 24	0	0	2	8	31	183	4,46
25	Item 25	0	0	2	20	19	173	4,22
<b>Total Rata-rata</b>							<b>172</b>	<b>4,19</b>

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis dari 41 karyawan, nilai rata-rata tertinggi atribut kepuasan pada indikator Rekan kerja sebesar 4,54 hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari indikator Rekan kerja merupakan hal yang sangat baik, karena apa yang diupayakan oleh PT Tamaris Hidro cabang Lampung Barat untuk kepuasan kerja karyawannya, khususnya yang berhubungan dengan Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja telah dirasakan oleh para karyawannya.

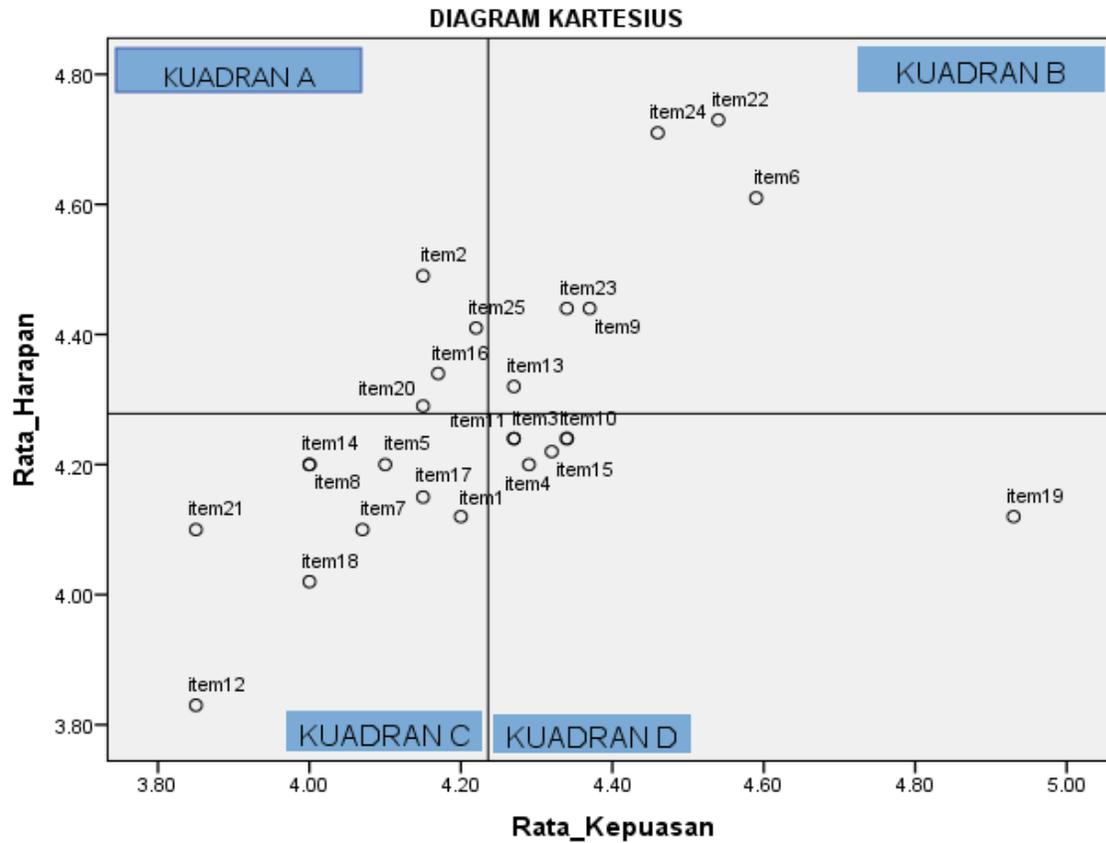
Setelah mendapatkan nilai rata-rata tingkat kinerja dan kepentingan masing-masing variabel, langkah selanjutnya adalah memplotkan nilai-nilai tersebut ke dalam diagram kartesius. Berikut ini merupakan skor rata-rata tingkat kepentingan dan kinerja secara keseluruhan.

**Tabel 4.12**  
**Skor Rata-Rata Secara Keseluruhan**

Indikator	Rata – Rata	
	Harapan	Kepuasan
<b>A. Pekerjaan itu Sendiri</b>		
Item 1	4,12	4,20
Item 2	4,49	4,15
Item 3	4,24	4,27
Item 4	4,20	4,29
Item 5	4,20	4,10
<b>B. Upah dan Gaji</b>		
Item 6	4,61	4,59
Item 7	4,10	4,07
Item 8	4,20	4,00
Item 9	4,44	4,37
Item 10	4,24	4,34
<b>C. Promosi</b>		
Item 11	4,24	4,27
Item 12	3,83	3,85
Item 13	4,32	4,27
Item 14	4,20	4,00
Item 15	4,22	4,32
<b>D. Pengawasan (Supervision)</b>		
Item 16	4,34	4,17
Item 17	4,15	4,15
Item 18	4,02	4,00
Item 19	4,12	4,93
Item 20	4,29	4,15
<b>E. Rekan Kerja</b>		
Item 21	4,10	3,85
Item 22	4,73	4,54
Item 23	4,44	4,34
Item 24	4,71	4,46
Item 25	4,41	4,22
<b>Rata-Rata</b>	4,27	4,19

Sumber: Data diolah 2020

Penempatan posisi masing-masing dapat dilihat pada diagram kartesius. Diagram kartesius dibagi menjadi empat kuadran dengan garis tengah pembagi berdasarkan nilai rata-rata tingkat harapan (Y) yaitu sebesar 4,27 dan nilai total rata-rata tingkat kepuasan (X) yaitu sebesar 4,19.



Sumber: Data diolah, 2020

**Gambar 4.1**  
**Diagram Kartesius**

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan diagram kartesius di atas (gambar 4.1) terlihat bahwa letak dari fokus kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi empat bagian. Adapun interpretasi dari diagram kartesius dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Kuadran A

Kuadran A faktor atau atribut yang dianggap penting oleh karyawan namun tidak terlaksanakan dengan baik oleh perusahaan variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan Proses seleksi berdasarkan penilaian kompetensi karyawan (2)
- b. Karyawan berprestasi diberikan apresiasi oleh atasan pekerjaan (16)
- c. Atasan memberikan instruksi kerja yang jelas (20)

d. Rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya (25)

## 2. Kuadran B

Kuadran B menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap penting dan memuaskan karyawan yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku (6)
- b. Perusahaan menerapkan sistem penggajian yang adil (9)
- c. Keadilan dalam kebijakan promosi karyawan (13)
- d. Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja (22)
- e. Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik (24)

## 3. Kuadran C

Kuadran C menunjukkan faktor yang dianggap kurang penting oleh pelanggan dan tidak terlaksanakan dengan baik oleh perusahaan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Pekerjaan yang diberikan memberikan peluang untuk maju (1)
- b. Jabatan sesuai kemampuan dan pendidikan (5)
- c. Ketepatan waktu pemberian upah dan gaji (7)
- d. Gaji dirasakan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (8)
- e. Promosi dilakukan secara obyektif (12)
- f. Frekuensi waktu untuk promosi karyawan (14)
- g. Keterlibatan karyawan dalam pembuatan keputusan oleh Atasan (17)
- h. Ketegasan atasan dalam menegakkan disiplin kerja (18)
- i. Dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan (21)

## 4. Kuadran D

Kuadran D menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap kurang penting oleh perusahaan namun dilaksanakan dengan berlebihan oleh perusahaan. Variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran ini adalah:

- a. Pekerjaan menarik dan menantang (4)
- b. Upah dan gaji dirasakan sesuai dengan keahlian atau keterampilan (10)

- c. Penilaian untuk promosi dilakukan berdasarkan prestasi, hasil kerja dan kemampuan karyawan (11)
- d. Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi (15)
- e. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik (19)