

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA
PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas

Psikologi Universitas Medan Area

AGUNG EKA NUGRAHA
15.860.0032



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 September 2019



Agung Eka Nugraha

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN

DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH

DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

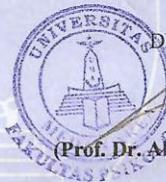
PADA TANGGAL

19 September 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN
AREA



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
4. Nafeesa, S.Psi, M.Psi

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN
KERJA DENGAN KINERJA PADA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

NAMA MAHASISWA : AGUNG EKA NUGRAHA

NO. STAMBUK : 15.860.0032

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

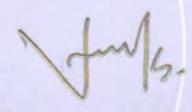
MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

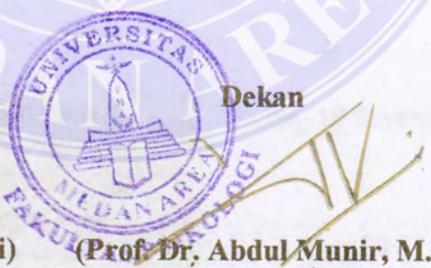

(Nafeesa, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

19 September 2019

5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah:

Nama : Agung Eka Nugraha
NPM : 158600032
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

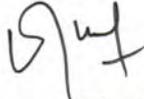
demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Oktober 2019

Yang menyatakan


(Agung Eka Nugraha)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

AGUNG EKA NUGRAHA

15.860.0032

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 360 orang. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 43 orang. Metode pengumpulan data adalah skala kepuasan kerja dan data kinerja perusahaan. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,506$; $p = 0.000 < 0,050$ yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 25,6%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 74,4% faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: faktor individu, meliputi; kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang dan faktor psikologis, meliputi; persepsi, komitmen, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja, minat dan kualitas kehidupan kerja.

Kata kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH THE
PERFORMANCE THE EMPLOYEE'S PERKEBUNAN NUSANTARA IV
COMPANY***

AGUNG EKA NUGRAHA

15.860.0032

ABSTRACT

This research aims to look at the relationship between job satisfaction with the performance at the Perkebunan Nusantara IV Company. The hypothesis put forward there is a positive relationship between job satisfaction with the performance on employees in Perkebunan Nusantara IV Company. Population in this study amounted to 360 peoples. Sample data retrieval techniques is using purposive sampling amounted to 43 peoples. Method of data collection is the job satisfaction scale and performance documentation. Data analysis use analysis of product moment. Research results shows that there is a significant relationship between job satisfaction and the performance. It is shown from the coefficient $r_{xy} = 0.506$; $p = 0000 < 0050.01$ which means that the higher job satisfaction then the higher the performance. Based on the results of this research, then the hypothesis posed was declared admissible. There is a donation job satisfaction themselves against Performance of 25.6%. From these results it is known that there is still a 74,4% there are other factors which are not examined in this researcher such as: individual factors, including; abilities, skills, family background, work experience, person social and demographic levels and psychological factors, include; perception, commitment, role, attitude, personality, work motivation, interests and quality of work life.

Key words: Performance, Job Satisfaction

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, rahmat dan hidayahnya, sehingga saya sebagai peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya selaku peneliti sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terimah kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Suryani Hardjo, S, Psi, MA sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya selaku peneliti, yang selalu meluangkan waktu, yang selalu sabar menghadapi saya, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang Beliau miliki, yang selalu menjadi penenang saya dalam menghadapi masa-masa sulit saya selaku peneliti, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Ibu Nafeesa, S.Psi, M.Psi. sebagai dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama skripsi dan memberikan banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai Ketua Sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi sebagai Sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Terimakasih untuk kedua orangtua saya tercinta dan tersayang Ayah Agus Sucipto dan Mamiya Rini Juliana yang tiada hentinya memberikan saya segudang kasih sayang, doa, semangat serta selalu mendukung saya sehingga akhirnya saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan amat baik dan amat lancar.
10. Terimakasih kepada kedua adik saya Ayu Hazura dan Aqila Fadia Tri Amanda yang sudah banyak membantu, memberikan doa dan semangat untuk abangnya yang paling ganteng di rumah ini.

11. Terima kasih banyak juga teruntuk teman terdekat yang sudah seperti keluarga yaitu Luluk Nurjihan, S.Psi, Nurul Syakilla, S.Psi, Tania Pradisya, S,Psi dan Nindya V Bella yang selalu memberikan dukungan penuh, perhatian, doa, serta merangkul saya ketika saya mengalami masa sulit dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu membuat saya semangat dan selalu ceria sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih banyak untuk semua kakak dan abang kelas yang selalu memberikan masukan, dukungan, dan ilmu yang sangat berguna bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih juga saya ucapkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yg telah membantu saya dalam mengerjakan skripsi saya ini.
14. Terimakasih juga untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga skripsi ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.



Medan, 19 September 2019

Agung Eka Nugraha

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

xi

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Karyawan	11
1. Pengertian Karyawan.....	11
B. Kinerja	12
1 Definisi Kinerja	12

2.	Definisi Evaluasi Kinerja.....	13
3.	Tujuan Evaluasi Kinerja.....	14
4.	Manfaat dan Kegunaan Evaluasi Kinerja.....	16
5.	Jenis-Jenis Evaluasi Kinerja.....	18
6.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
7.	Cara Meningkatkan Kinerja.....	20
C.	Kepuasan Kerja.....	21
1.	Definisi Kepuasan Kerja.....	21
2.	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	22
3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
4.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	28
5.	Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	30
6.	Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	31
D.	Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	32
E.	Kerangka Konseptual.....	35
F.	Hipotesis Penelitian.....	36
	BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A.	Tipe Penelitian.....	37
B.	Identifikasi Variabel penelitian.....	37
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
E.	Metode Pengumpulan Data.....	40
F.	Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur.....	43
G.	Metode Analisis Data.....	46

**BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN
DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancah Penelitian.....	47
B. Persiapan Penelitian	50
C. Pelaksanaan Penelitian	54
D. Analisis data dan Hasil penelitian	55
E. Pembahasan.....	60

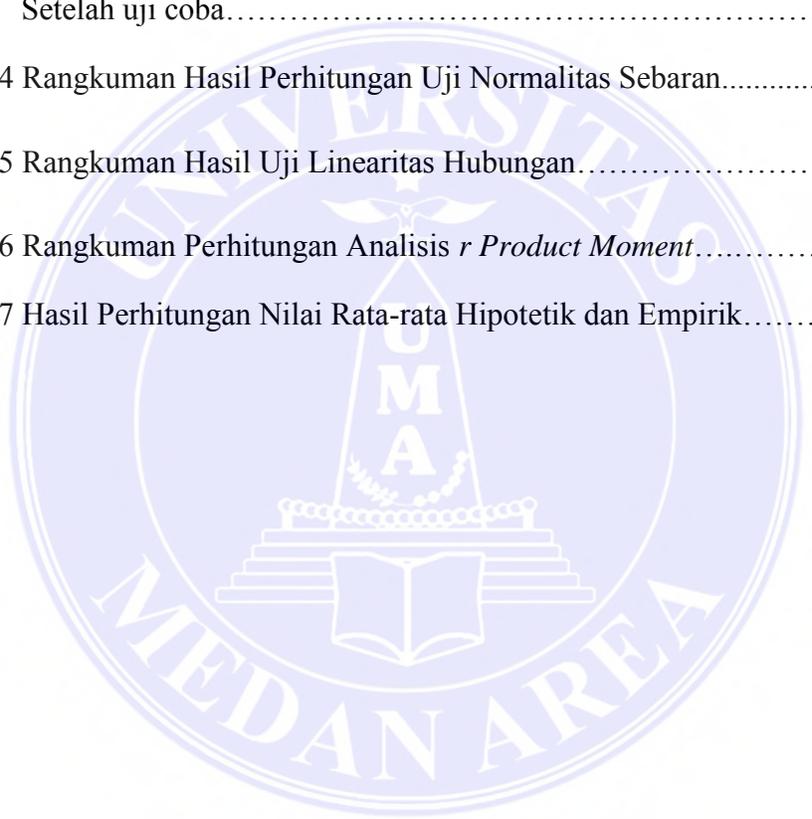
BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Indikator Penilaian Kinerja.....	51
Tabel 4.2 Tabel Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah uji coba.....	54
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	56
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	57
Tabel 4.6 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	57
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 2 Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Gambar 3 Kurva Normal Variabel Kinerja.....	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan dalam suatu organisasi menuntut sumber daya manusia yang handal yang dapat diperoleh bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut. Sebuah industri yang bergerak dibidang jasa pelayanan dapat dikatakan memiliki nilai keunggulan yang tinggi bila telah tertanam kepercayaan konsumen untuk menggunakan jasa perusahaan tersebut.

Upaya untuk mencapai tujuan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap perusahaan atau organisasi maka pengelola perlu menerapkan kiat-kiat khusus dalam kegiatannya menyangkut pemberian pelayanan kepada konsumen. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen merupakan salah satu faktor penting mencapai kesuksesan yang sesuai dengan tujuan organisasi yang bergerak dibidang jasa. Bagaimanapun unggulnya produk suatu industri jasa tanpa pelayanan yang unggul akan sulit mencapai tujuan perusahaan untuk tetap bertahan.

Mendasari hal tersebut bisa dilihat bagaimana suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi standar untuk memberikan pelayanan

kepada pelanggan dimana para karyawan dalam bekerja senantiasa berpegang pada nilai-nilai yang menjadi acuan dalam bekerja. Sikap serta keinginan yang kuat untuk memberikan pelayanan kepada konsumen merupakan komitmen yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi serta mengacu pada nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan dalam hal ini nilai-nilai budaya yang sesuai dengan lingkungan tempat bekerja akan menjadi panduan seluruh karyawan dalam memberikan kontribusinya sesuai dengan harapan perusahaan.

Menurut Suhariadi, (2002) bentuk organisasi yang berorientasi profit sangat membutuhkan waktu dan usaha yang besar dari karyawannya untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Hal ini memunculkan semangat produktifitas yang tinggi pada diri karyawan untuk mengusahakan hasil kerja yang kompetitif serta menghasilkan produk (barang dan jasa) yang cenderung diminati oleh konsumen. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai produktifitas yang tinggi dititik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kemauan karyawan untuk memunculkan perilaku produktif sehingga perilaku mereka terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Steers et. al., 1996).

Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja karyawan diperlukan evaluasi kinerja (*Performance Appraisal*). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan serta sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja.

Apabila kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja karyawan yang rendah. Perusahaan tentunya tidak menginginkan hal tersebut, perusahaan menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Hartijasti (2002) mengatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Perilaku yang efektif juga bisa menghasilkan kinerja kerja yang sesuai dengan rencana atau seberapa jauh perilaku karyawan berhasil mencapai ketentuan kinerja kerja yang direncanakan, sedangkan perilaku yang efisien adalah perilaku yang mampu memanfaatkan segala sumberdaya (masukan) dengan baik, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang bernilai jauh lebih tinggi dari sumber daya yang digunakan (Suhariadi, 2002).

Menurut Gibson (2006) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah: 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). 2) Faktor psikologis (persepsi, komitmen, peran, sikap, kepribadian, kepuasan kerja, motivasi kerja, minat dan kualitas kehidupan kerja). 3) Faktor organisasi

(struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih kurang dalam kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat terlihat dari beberapa orang karyawan yang mengatakan bahwa masih ada promosi jabatan yang dibuat dengan cara yang belum adil, walaupun mereka mengatakan jumlahnya tidak sebanyak dulu. Meskipun sekarang sudah ada peraturan yang mengatur akan hal itu, setidaknya sekarang sudah berkurang drastis, tidak seperti zaman dulu. Tapi mereka tetap

merasa belum puas, karena mereka merasa belum dihargai sepenuhnya oleh perusahaan.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dampak buruk dari ketidakpuasan kerja akan sangat merugikan perusahaan. Karyawan akan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, turunnya kinerja karyawan dan lain-lain. Selain itu ketidakpuasan kerja berdampak pada loyalitas karyawan, *turn over* karyawan akan tinggi. Hal ini tentu akan berdampak buruk kepada citra perusahaan.

Caldwell dan O'Reilly (1997) memberikan bukti tidak langsung bahwa kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja. Mereka menunjukkan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Mereka juga menemukan bahwa kemampuan karyawan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Orang yang lebih mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap: (1) Kinerja, Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerja akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Ada beberapa variabel moderating yang menghubungkan antara kinerja dengan kepuasan kerja, terutama penghargaan. Jika karyawan menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar. (2) Pergantian karyawan, Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan membuat pergantian karyawan menjadi rendah, sebaliknya bila terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan mungkin akan tinggi.

Sementara itu, Gibson dalam Wibowo (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja. Spector (1997) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari sembilan aspek dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS). Aspek-aspek dari JSS yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) gaji/upah, (2) promosi, (3) supervisi, (4) tunjangan-tunjangan, (5) penghargaan, (6) peraturan/prosedur, (7) rekan kerja, (8) pekerjaan itu sendiri, dan (9) komunikasi.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2009). Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level (Rivai, 2011). Salah satu alasan karyawan layak dipromosikan atau tidak dapat dilihat dari evaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Jika karyawan mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and*

just) oleh atasannya kemungkinan besar karyawan tersebut akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

Supervisi menurut Ilyas (2002) adalah proses yang mengacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Crawford, dkk. dalam Ilyas (2002) meneliti kepuasan kerja pada *the diagnostic imaging personnel* dengan jumlah sampel 71 orang pada tiga buah rumah sakit. Penelitian mereka menemukan salah satu faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah hubungan yang harmonis antara personel dan penyelia (supervisor).

Tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Namun apabila tunjangan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja atau lebih rendah dari perusahaan pada umumnya, karyawan akan merasakan ketidakpuasan.

Hasil kerja karyawan selayaknya dihargai oleh atasannya. Penghargaan yang layak sesuai dengan kinerja karyawan yang baik akan menimbulkan kepuasan. Perasaan puas karena kinerjanya dihargai akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja kerja yang tinggi dibandingkan karyawan yang kinerjanya kurang dihargai.

Kebijakan yang diambil perusahaan dan manajemen mengenai prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas apabila prosedur kerja dan peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan menginginkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi

kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai hubungan teman sekerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja meningkat.

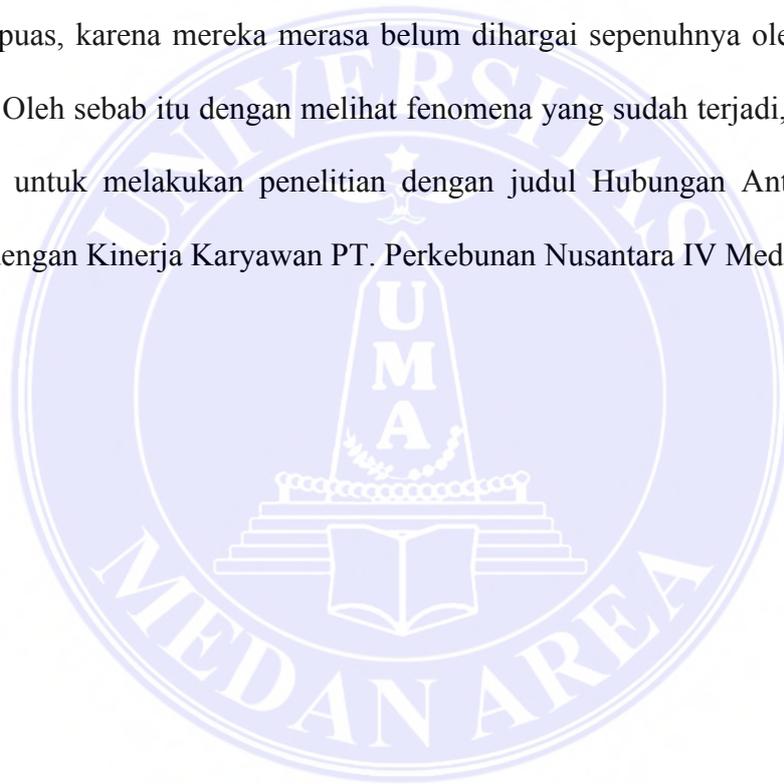
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja (As'ad, 1999).

Menurut semua pengertian kepuasan kerja yang sudah dijelaskan diatas oleh beberapa ahli, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan bagi seseorang sebagai akibat telah sesuai nilai-nilai diri dengan pekerjaan bahkan telah diaplikasikan dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih merasa kurang puas dalam bekerja, dimana terlihat beberapa orang karyawan yang mengatakan bahwa masih ada promosi jabatan yang dibuat dengan cara yang belum adil, walaupun mereka mengatakan jumlahnya tidak sebanyak dulu. Meskipun sekarang sudah ada peraturan yang mengatur akan hal itu, setidaknya sekarang sudah berkurang drastis, tidak seperti zaman dulu. Tapi mereka tetap saja merasa belum puas, karena mereka merasa belum dihargai sepenuhnya oleh perusahaan.

Oleh sebab itu dengan melihat fenomena yang sudah terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.



C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah untuk melihat adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Kemudian secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV tentang kepuasan kerja dan kinerja sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal,

yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

B. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Milkovich dan Boudreu dalam Soetjipto dan Ardiyanti (2006) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2004).

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per-satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk

mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sementara menurut Robbins (2008) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari uraian pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

2. Definisi Evaluasi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2004) evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Fisher, Schoenfeldt dan Shaw dalam Soetjipto dan Ardiyanti (2006) mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai suatu proses dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu.

Leon Mengginson dalam Mangkunegara (2006) mengartikan evaluasi kinerja sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun suatu (barang).

Dari uraian pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dimana kontribusi karyawan terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode tertentu.

3. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Rivai (2009) tujuan evaluasi kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d) Untuk membedakan karyawan yang satu dengan yang lain.
- e) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 3. Training atau latihan.
-
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
 - g) Meningkatkan etos kerja.
 - h) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
 - i) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
 - j) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
 - k) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
 - l) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
 - m) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
 - n) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
 - o) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

- p) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- q) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
- r) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

4. Manfaat dan Kegunaan Evaluasi Kinerja

Werther dan Kieth Davis dalam Soetjipto dan Ardiyanti (2006) mencoba merinci kaitan antara hasil dari penilaian kinerja dengan tindakan yang dapat diambil dibidang SDM:

- a) *Performance improvement*: memberikan kesempatan bagi karyawan apakah ia pejabat atau non pejabat untuk mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.
- b) *Compensation adjustment*; penilaian kinerja membantu para pembuat keputusan untuk menentukan besaran pendapatan yang layak diterima oleh seseorang.
- c) *Placement decisions*; penilaian kinerja juga besar pengaruhnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah promosi, transfer dan demosi.

- d) *Training and development needs*; kinerja yang buruk boleh jadi mengindikasikan perlunya training, sedangkan kinerja yang baik boleh jadi mengindikasikan perlunya pengembangan lebih lanjut potensi yang sudah ada.
- e) *Career planning and development*; Performance feedback dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan tentang jalur karir yang spesifik yang seharusnya dipilih oleh seseorang.
- f) *Staffing process deficiencies*; Kinerja yang baik atau buruk menunjukkan kekuatan dan juga kelemahan pada prosedur staffing.
- g) *Informational inaccuracies*; berpedoman pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan kesalahan dalam hal pengisian pegawai, pelatihan dan konsultasi.
- h) *Job design errors*; kinerja yang buruk bias menyebabkan gejala adanya “penyakit” dalam job design dan melalui penilaian, penyakit tersebut dapat didiagnosa untuk selanjutnya disembuhkan.
- i) *Equal employment opportunity*; penilaian kinerja yang akurat dapat lebih memastikan tidak adanya unsur diskriminasi.
- j) *External challenges*; bagian/biro SDM melalui penilaian kinerja dapat membantu mengatasi masalah yang disebabkan oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja.
- k) *Feedback to human resources*; baik atau buruknya kinerja yang ditunjukkan oleh individu atau organisasi bisa menggambarkan seberapa

5. Jenis-Jenis Evaluasi Kinerja

Menurut Jerome (2001) terdapat beberapa jenis evaluasi kinerja, yaitu:

a. Evaluasi Kinerja Pengenalan

Evaluasi kinerja pengenalan sering dilakukan antara satu sampai dengan enam bulan sejak tanggal pengangkatan karyawan untuk menentukan apakah karyawan tersebut cocok dengan pekerjaannya atau tidak.

b. Evaluasi Kinerja Tahunan

Evaluasi kinerja tahunan adalah evaluasi pekerja yang hampir diperoleh oleh semua orang yang bekerja di organisasi.

c. Evaluasi Kinerja Khusus

Evaluasi kinerja khusus sama dengan evaluasi kinerja tahunan, perbedaannya adalah evaluasi ini dilakukan sesuai kebutuhan atas permintaan ketua atau anggota tim.

d. Tindakan Koreksi

Tindakan koreksi sering disebut sebagai peringatan, evaluasi ini merupakan bentuk disiplin progresif.

e. Sesi Umpan Balik

Sesi umpan balik merupakan evaluasi kinerja di tempat kerja yang bersifat informal, dilakukan selama proses pembinaan (*coaching*) sehari-hari antara ketua dengan anggota tim.

f. Laporan Status

Laporan status adalah laporan periodik (misalnya, mingguan, bulanan, kuartalan) yang biasanya disampaikan kepada manajemen untuk dokumentasikan kinerja penting yang menonjol dari individu dan tim.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dale Timple dalam Mangkunegara (2006), membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor Internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

7. Cara Meningkatkan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) dalam rangka peningkatan kinerja, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

C. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan.

Levy (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif akibat dari penilaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Mathis dan Jackson (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Pendapat ini serupa dengan Locke dalam Johnson (2004) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Blum dalam Anoraga (2001) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja, sedangkan menurut Robbins (2001), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan.

Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Silverthorne (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari segi Teori 2 faktor Herzberg. Teori 2 faktor Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja melibatkan dua jenis kebutuhan, yaitu *hygiene need* dan *motivator need*.

Hygiene need berkaitan dengan faktor lingkungan, yang dikenal dengan istilah kondisi fisik dan psikologis ditempat kerja, meliputi gaji, kondisi kerja, rekan kerja dan struktur manajemen. Ketidakpuasan muncul jika kondisi-kondisi tersebut tidak terpenuhi atau tidak didapatkan. Misalnya saja, karyawan tidak merasa senang jika tempat kerjanya kotor, gaji rendah. Perusahaan tersebut berusaha menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang menyenangkan dan aman serta memberikan gaji yang baik untuk mengurangi ketidakpuasan karyawan, sehingga karyawan akan bekerja dengan senang serta giat bekerja.

Motivator need melekat pada pekerjaan itu sendiri, yaitu berupa tanggung jawab, kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh penghargaan terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas, serta adanya potensi promosi. Pemenuhan atas kebutuhan tersebut akan menimbulkan kepuasan, dan Herzberg menganggap bahwa karyawan akan bekerja lebih giat untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ketika semua kebutuhan tersebut terpenuhi. Kemungkinan akan terjadi tumpang tindih ketika

harus memisahkan antara *hygiene need* dan motivasi ekstrinsik dengan motivator need dan motivasi intrinsik. Gaji yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan, menggantikan kebosanan terhadap pekerjaan yang cenderung menyebabkan rendahnya harga diri seseorang dimata orang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut sikap dan penilaian positif atau negatif seseorang atas hasil pekerjaannya dan merupakan selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan.

Secara ringkas teori kepuasan kerja yang berkaitan dengan teori motivasi antara lain:

- a. Teori dua faktor (*motivator-hygiene*).

Herzberg (dalam Kreitner dan Kinicki, 1995) memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari dua kelompok yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. Kelompok *satisfiers* adalah kelompok yang akan membuat orang puas terhadap pekerjaannya. Kelompok *satisfiers* disebut juga motivator intrinsik, meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Kelompok *dissatisfiers* adalah kelompok yang tidak akan membuat orang puas dengan pekerjaannya. Kelompok tersebut disebut *hygiene* faktor atau faktor ekstrinsik. Ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik, meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Faktor yang termasuk dalam kelompok motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor

yang termasuk dalam kelompok faktor hygiene cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

b. Teori nilai (*value theory*).

Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan atau didambakan yang muncul dari proses belajar dan bukan secara alami. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional akibat anggapan bahwa individu mendapatkan apa yang dinilai tinggi. Locke, 1976 (dalam Silverthorne, 2015) membuat pemilahan antara nilai dan kebutuhan. Orang sering memberi nilai pada hal-hal yang sebetulnya tidak ia butuhkan namun bisa juga terjadi sebaliknya dimana ia membutuhkan hal-hal yang sebenarnya tidak ia hargai. Kebutuhan adalah kondisi kodrati yang diperlukan individu demi kesejahteraan fisiologik maupun psikologiknya.

c. Teori proses-lawan (*opponent-process theory*).

Landy (dalam Silverthorne, 2015) menekankan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan lebih pada usaha untuk mempertahankan keseimbangan emosional. Seseorang merasa puas sangat ditentukan oleh sejauh mana penghayatan emosionalnya terhadap situasi yang dihadapi. Apabila situasi tersebut memberikan keseimbangan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa puas, sebaliknya jika situasi tersebut memberikan ketidaksetabilan emosional bagi dirinya maka orang tersebut merasa tidak puas.

d. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)

Teori kesenjangan oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada (harapan) dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Locke (dalam Robbins, 2011) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan

apa yang menurut perasaannya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terjadi kesenjangan karena yang terjadi adalah kesenjangan positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dan dibawah standar minimum sehingga menjadi kesenjangan negatif maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil yang diperoleh.

e. Teori Instrumentalia (*Instrumentality Theory*)

Dikemukakan oleh Porter & Lawler (dalam Berry, 1998) yang menyatakan bahwa kepuasan tergantung pada kecocokan antara penghargaan yang diharapkan dengan penghargaan yang diterima. Porter membuat seperangkat pernyataan yang mencakup lima kategori kebutuhan yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan otonomi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada setiap butir pernyataan diajukan mengenai tiga hal, yaitu (1) kepuasan yang dinyatakan ada atau kenyataan, (2) kepuasan yang diinginkan, (3) derajat pentingnya keadaan puas tersebut.

f. Teori model aspek kepuasan (*facet satisfaction*).

Dikemukakan oleh Lawler, 1973 (dalam Berry, 1998) dimana individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya rekan

kerja, atasan, upah, dan sebagainya, jika jumlah aspek yang mereka alami adalah yang seharusnya mereka peroleh karena telah melaksanakan pekerjaannya sama dengan jumlah yang benar-benar mereka peroleh. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan individu tergantung dari bagaimana individu tersebut mempersepsikan pekerjaannya. Teori Lawler memperluas teori sebelumnya ke dalam perspektif yang lebih kompleks mengenai kepuasan kerja. Model aspek kepuasan kerja meramalkan kepuasan kerja dengan aspek-aspek pekerjaan yang berbeda. Lawler dalam analisisnya menggunakan hipotesis kesenjangan dan teori keadilan. Menurut Lawler tingkatan kepuasan terhadap aspek kerja ditentukan oleh perbandingan antara pengharapan dari yang seharusnya diterima dari aspek-aspek pekerjaan dan persepsi dari apa yang telah diterima.

Pengharapan dari yang seharusnya diterima ditentukan oleh persepsi individu terhadap input pada pekerjaannya, input dan hasil dari orang lain, serta tuntutan pekerjaan. Persepsi terhadap hasil yang diterima dari pekerjaan ditentukan dari pertimbangan keadilan, secara spesifik melalui jumlah aktual yang diterima individu dibandingkan jumlah yang diterima orang lain yang relevan.

Kepuasan dihasilkan ketika jumlah yang diterima sama dengan yang diharapkan. Ketidakpuasan dihasilkan ketika individu mendapatkan kurang dari apa yang diharapkan. Lawler menjelaskan bahwa ukuran kesenjangan ini akan menentukan jumlah ketidakpuasan. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika individu menerima:

- 1) Input (kemampuan, pendidikan, pelatihan dan lainnya) individu terlalu tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Tuntutan pekerjaan.
- 3) Tingkatan hasil yang diterima rendah.
- 4) Rekan-rekan sekerja memiliki input dan output yang lebih seimbang.
- 5) Rekan sekerja memiliki hasil aktual yang lebih baik.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS), yaitu:

- a. Gaji/upah – kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.
- b. Promosi – kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi – kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.
- d. Tunjangan-tunjangan – kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- e. Penghargaan – kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.
- f. Kebijakan/prosedur – kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.

- g. Rekan kerja – kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- h. Pekerjaan itu sendiri – kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.
- i. Komunikasi – kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi didalam organisasi (verbal ataupun tulisan).

4. Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (1992) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu imbalan, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Gilmer, 1984 (dalam Robbins, 2011) menyatakan bahwa ada sepuluh dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yakni: keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan dan manajemen, gaji, aspek intrinsik dari pekerjaan, supervisi, aspek sosial dari pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja, dan benefit.

Locke dalam Dunnette, 1983 (dalam Luthans, 2002) membagi sembilan dimensi kerja yang merupakan pengembangan Locke sebelumnya dan mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pembayaran, termasuk jumlah pembayaran, keadilan pembayaran, serta cara pembayarannya.
- b. Promosi, termasuk keadilan mendapatkan promosi dan kesempatan mendapat promosi.
- c. Supervisi, termasuk gaya dan pengaruh supervisi, hubungan manusia dan keterampilan administratif.

- d. Benefit, termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan.
- e. Pengakuan, termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan serta kritik atas tugas yang dikerjakan.
- f. Perusahaan dan Manajemen, termasuk kebijakan akan perhatian terhadap pekerja baik untuk pembayaran ataupun benefit-benefit.
- g. Rekan kerja, termasuk kompetensi, saling membantu, dan keramahan antar rekan kerja.
- h. Pekerjaan, termasuk minat intrinsik, variasi tugas, kesempatan belajar, kesulitan kerja, jumlah kerja, kesempatan untuk berhasil, kontrol terhadap langkah-langkah pekerjaan dan metode pekerjaan.
- i. Kondisi kerja, kondisi untuk berbagi informasi, jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di tempat kerja, ventilasi, kelembaban, lokasi serta tata ruang kerja.

Dari kesamaan pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas, terlihat ada sembilan dimensi yang sama dipergunakan para ahli tersebut dalam mengungkap dimensi kepuasan kerja yaitu pembayaran, promosi, supervisi, benefit, pengakuan, perusahaan dan manajemen, rekan kerja, pekerjaan dan kondisi kerja. Penelitian ini menggunakan sembilan dimensi tersebut dalam mengungkap kepuasan kerja.

5. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara. Robbins dalam Wibowo (2007) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut.

a. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan para meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

b. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

c. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapkan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

d. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

6. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007), memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara sebagai berikut.

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan.

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara instrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

- b. Orang dibayar dengan jujur.

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan konseling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan profesional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

- d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Peningkatan kinerja karyawan pastinya membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Operasional suatu perusahaan tidak dapat berjalan lancar bila tidak memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan secara tepat. Beberapa kejadian yang merugikan perusahaan dapat saja terjadi bila perusahaan tidak berhasil memenuhi kebutuhan karyawan secara tepat. Munculnya fenomena seperti kemangkiran, rendahnya produktivitas, timbulnya kegelisahan, terjadinya tuntutan yang berakibat mogok kerja, mencerminkan rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan yang menunjukkan pula ketidakpuasan kerja karyawan (Darmawan, 2013).

Ketidakpuasan kerja yang terjadi kemudian akan menghambat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan merupakan kewajiban perusahaan. Hubungan kepuasan kerja dengan

kinerja diuraikan sebagai berikut: dari aspek *pay*, yakni imbalan jasa yang diterima oleh karyawan. Menurut Hariandja (2005), gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Gaji yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi perasaan dan persepsi yang akan menimbulkan kepuasan. Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Hubungan antara imbalan terhadap kinerja diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini & Hakim (2008) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, artinya semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga semakin baik, semakin rendah kompensasi yang diterima oleh pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh kembang dalam pekerjaannya atau jabatannya. Promosi adalah penugasan ulang ke posisi yang lebih tinggi, sehingga biasanya diikuti dengan kenaikan gaji (Marquis & Huston, 2010). Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik tertentu pada kinerja individu yang akhirnya akan nampak pula pada peningkatan produktivitas kerjanya (Sedarmayati, 2009).

Robbin (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan yang dimiliki oleh individu karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau

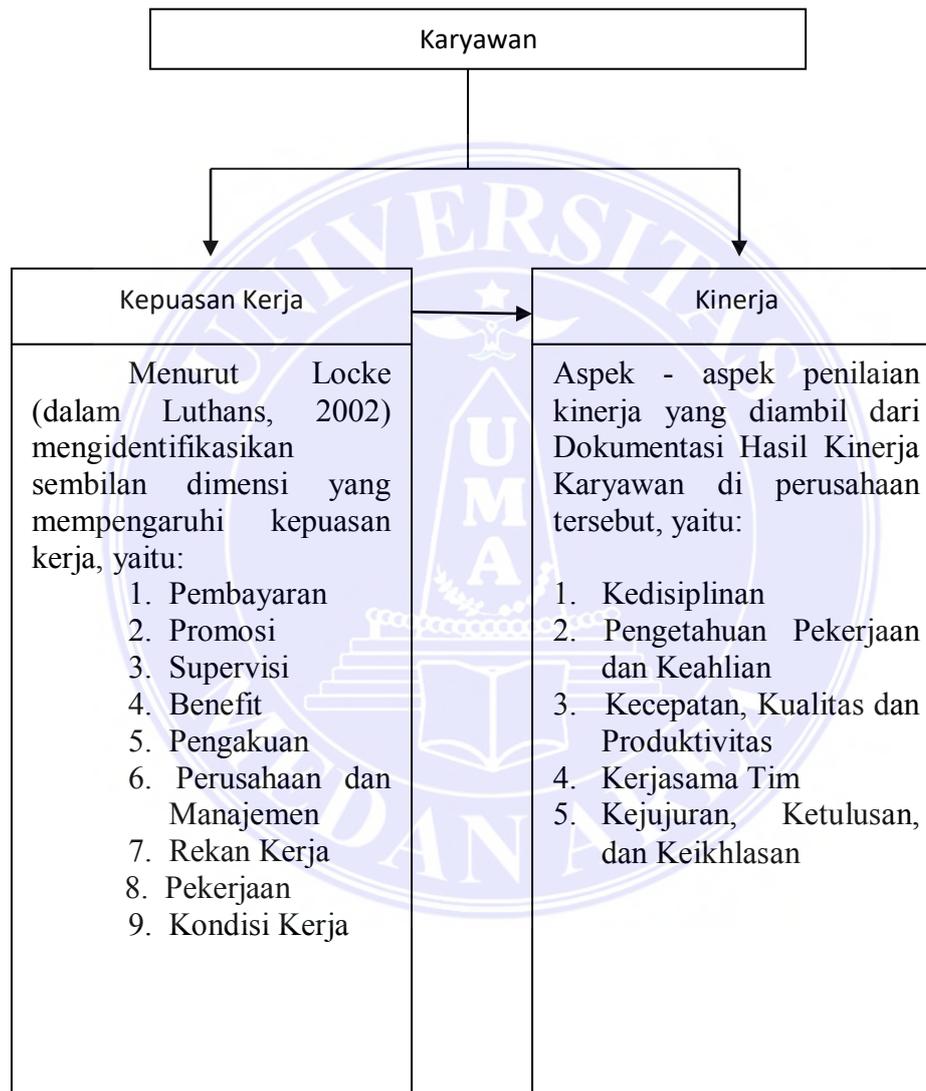
tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi individu karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian individu karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan sesungguhnya sekaligus merupakan pencerminan dari sikap perilakunya terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat terlihat dari sikap bangga terhadap pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, bergairah dan bahagia dengan pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Jadi apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan melakukan kinerjanya dengan baik. Sebaliknya, bila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya pun menjadi tidak baik.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atas penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas yang berasal dari permasalahan yang diteliti oleh peneliti maka peneliti membuat hipotesis bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, namun sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif (Nana Sudjana dan Ibrahim, 2001).

Penelitian ini merupakan penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2015).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel pertama adalah variabel terikat, dan yang kedua adalah variabel bebas.

1. Variabel terikat (*dependent*) : Kinerja
2. Variabel bebas (*independent*) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel ini untuk memudahkan peneliti dalam mengukur dua variabel penelitian agar menjadi sesuai dan terarah dengan metode pengukuran yang sudah disesuaikan peneliti dalam penelitiannya. Defenisi operasional dua variabel yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu baik kualitas maupun kuantitas yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu bekerja. Data tentang kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh dari metode dokumentasi dari arsip perusahaan melalui bagian HRD Personalia.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan. Data mengenai kepuasan kerja diungkap dengan menggunakan skala angket kepuasan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi kepuasan kerja menurut Locke (dalam Luthans, 2002) yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pembayaran, promosi, supervisi, benefit, pengakuan, perusahaan dan manajemen, rekan kerja, pekerjaan dan kondisi kerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Husaini Usman, 2006). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu berjumlah 360 orang karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri dan karakteristik tertentu/tujuan tertentu. Dimana karakteristik atau ciri-ciri adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan PTPN IV bagian SDM dan Pengembangan Usaha.
- b. Memiliki data penilaian kinerja yang terstruktur dan jelas.

Berdasarkan karakteristik atau ciri-ciri tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang karyawan bagian SDM dan Pengembangan Usaha.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, dibutuhkan metode pengumpulan data tertentu. Metode pengumpulan data dapat dipahami sebagai cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode dokumentasi untuk data kinerja dan metode angket berbentuk skala Likert untuk data kepuasan kerja.

a. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi perusahaan, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja karyawan yaitu berupa Blanko Penilaian Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan sebagai suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dalam perusahaan berupa dokumen-dokumen perusahaan yang terdata atau catatan-catatan perusahaan yang tersimpan, baik itu berupa catatan transkrip, buku, dokumen tentang karyawan tersebut. Blanko ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan. Asek penilaian kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek yang dibuat oleh PT. Perkebunan Nusantara IV, yaitu: 1) Kedisiplinan. 2) Pengetahuan Pekerjaan dan Keahlian. 3) Kecepatan, Kualitas dan Produktivitas. 4) Kerjasama Tim. 5) Kejujuran, Ketulusan, dan Keikhlasan.

b. Metode Skala

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti

mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990).

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 2002).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable*.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang *favourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan *unfavourable*, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang didapat dari dimensi kepuasan kerja, yaitu: pembayaran, promosi, supervisi, benefit, pengakuan, perusahaan dan manajemen, rekan kerja, pekerjaan dan kondisi kerja.

Blue print Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1	Pembayaran	a. jumlah pembayaran yang sesuai b. mendapat keadilan dalam pembayaran c. mendapat cara pembayaran yang sesuai	1, 28	10, 19	4
2	Promosi	a. keadilan yang didapat untuk mendapatkan promosi b. kesempatan untuk mendapatkan promosi	11, 20, 33	2	4
3	Supervisi	a. gaya yang menyenangkan dari supervisi b. hubungan yang harmonis dari supervisi c. kesempatan yang diberikan supervisi	3, 30	12, 21	4
4	Benefit	a. kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.	13, 22	4, 29	4
5	Pengakuan	a. karyawan sudah merasa cukup dihargai.	5	14, 23, 32	4
6	Perusahaan dan Manajemen	a. kebijakan yang ada di perusahaan b. perhatian yang diberikan pimpinan pada karyawan c. hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan	15	6, 24, 31	4
7	Rekan kerja	a. penghargaan terhadap kompetensi dari karyawan lain. b. upaya saling membantu antar karyawan c. keramahan antar rekan kerja	7, 25	16, 34	4
8	Pekerjaan	a. kesempatan karyawan untuk belajar b. kesesuaian pekerjaan dan minat c. memiliki variasi tugas	17, 27, 35	8	4
9	Kondisi Kerja	a. jam kerja yang dilakukan karyawan b. fasilitas atau peralatan yang mendukung kerja karyawan c. ruang kerja yang memadai	9	18, 26, 36	4
TOTAL			17	19	36

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X² : Jumlah kuadrat skor X
 Y² : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2002). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
- r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
- SD_x : Standart deviasi skor item
- SD_y : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2011) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan

commonly digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r\ alpha > r\ tabel$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Azwar (2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut (Azwar, 2011).

$$a = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah Teknik Korelasi *Pearson Product Moment* dari Karl Pearson yang akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.

Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (kepuasan kerja) dengan satu variabel terikat (kinerja karyawan).

Berikut adalah rumus uji pearson product moment tersebut:

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

Keterangan :

r_{xy}	=	Koefisien korelasi antara variabel bebas (kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja kerja)
$\sum xy$	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
$\sum x$	=	Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
$\sum y$	=	Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
$\sum x^2$	=	Jumlah kuadrat skor x
$\sum y^2$	=	Jumlah kuadrat skor y
N	=	Jumlah subjek



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien $r_{xy} = 0,506$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sumbangan kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebesar $r^2 = 0,256$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja sebesar 25,6% dengan demikian masih terdapat 74,4% kontribusi dari faktor lain terhadap kinerja karyawan.
2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja termasuk kategori tinggi dan kinerja termasuk kategori baik pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik kepuasan kerja setara rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik kepuasan kerja = 101,35 sedangkan nilai rata-rata hipotetik nya sebesar = 75 adapun nilai SD nya = 9,574. Kemudian nilai rata-rata empirik kinerja dibawah rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan nilai rata-rata empirik kinerja = 3,237 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 15. Serta nilai SD nya sebesar = 0,960

B. Saran

Searah serta sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Saran kepada subjek penelitian.

Melihat bahwa kepuasan kerja tinggi dan kinerja tergolong baik, maka disarankan kepada karyawan untuk dapat lebih proaktif dan produktif lagi dalam menghasilkan inovasi dan prestasi, selalu berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang, dan lebih loyal dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tercapainya sumber daya yang unggul dan tujuan yg diinginkan kedepannya.

2. Saran kepada pihak kantor.

Melihat pentingnya memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang baik, terkhusus untuk meningkatkan kualitas kerja, maka disarankan kepada pihak kantor agar lebih menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi agar menjadi perusahaan yang unggul dalam argoindustri yang terintegrasi.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya.

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yaitu untuk menambah jumlah sample penelitian dan memperluas lingkup penelitian ke bagian-bagian lain yang ada didalam perusahaan serta meneliti faktor-faktor lain atau aspek-aspek lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

No.	Nama							
		aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7
1	AY	4	3	3	4	4	3	4
2	GH	3	2	3	3	3	2	3
3	TY	3	2	3	3	3	2	3
4	UY	3	2	3	3	2	2	2
5	ER	3	3	3	3	3	2	3
6	EK	4	3	3	4	4	3	4
7	AE	3	3	3	3	3	3	3
8	VB	3	3	3	3	3	2	3
9	NH	3	3	3	3	3	3	3
10	YT	4	3	3	4	4	3	4
11	RR	3	2	2	3	2	2	2
12	RR	3	2	3	3	3	2	3
13	PO	3	3	3	2	3	2	3
14	IL	4	3	3	4	4	3	4
15	KA	3	2	3	3	3	2	3
16	SG	3	2	2	3	2	2	2
17	HJJI	4	3	3	4	4	3	4
18	NMK	3	3	3	2	3	2	3
19	VCD	3	2	2	3	2	2	2
20	DF	3	2	3	3	3	2	3
21	RT	3	2	2	3	2	2	2
22	PC	3	2	3	3	3	2	3
23	VBN	4	3	3	4	4	3	4
24	FGT	3	2	3	3	3	2	3
25	AEN	1	2	3	1	4	1	4
26	RAK	3	2	2	3	2	2	2
27	PN	3	3	3	3	3	3	3
28	GB	3	2	3	3	3	2	3
29	VCD	3	2	3	3	3	2	3
30	RT	3	2	2	3	2	2	2
31	YP	3	2	3	3	3	2	3
32	BB	3	3	3	2	3	2	3
33	DS	3	2	3	3	3	2	3
34	AK	4	3	3	4	4	3	4
35	TR	3	2	2	3	2	2	2
36	YU	3	2	3	3	3	2	3
37	GH	2	2	3	3	3	3	3
38	BH	4	3	3	4	4	3	4
39	JK	3	2	3	3	3	2	3
40	SL	3	3	3	3	3	2	3
41	SE	3	2	3	3	3	2	3
42	DF	4	3	3	4	4	3	4
43	CM	3	3	3	3	3	2	3

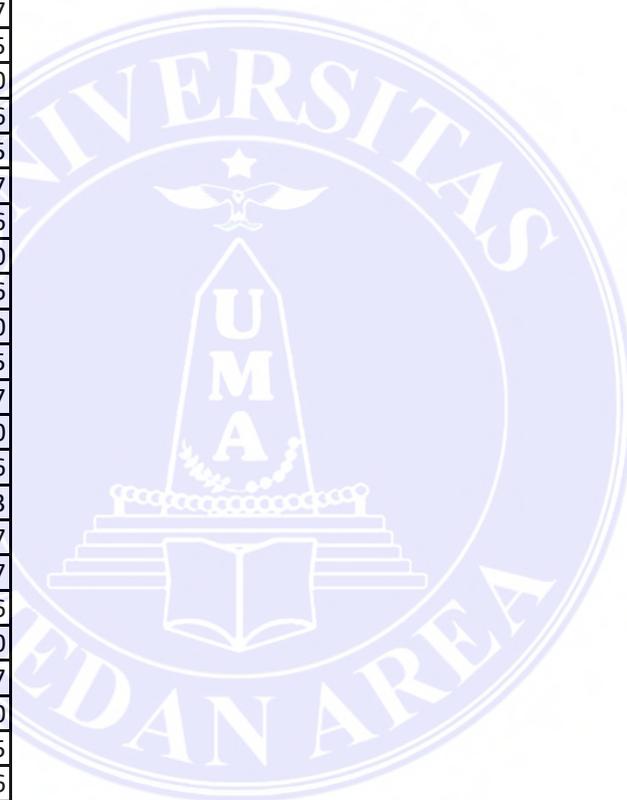
aitem8	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem 14	aitem15	aitem16
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	4	3	3	4	3	2
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3	2
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	2	4	3	3	4	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3
1	3	2	4	1	3	4	1	2
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	2	4	3	3	4	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	2	2	2	3	3	2	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3
2	3	2	4	2	3	4	2	3
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3

AITEM

aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	aitem21	aitem22	aitem23	aitem24	aitem25
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	3	3	2	3	4	3	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	3	3	2	3	4	3	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
1	2	2	2	2	3	2	2	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	4	3	3	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
2	3	2	3	3	3	2	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	2	1	3	4	3	2	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	4
3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	3	2	4	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3

aitem26	aitem27	aitem28	aitem29	aitem30	aitem31	aitem32	aitem33	aitem34
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	4	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	4	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
2	4	4	2	4	4	2	3	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	2	3	3	3	4	2
2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	2	4	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	4	2	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3

aitem35	aitem36	jumlah
4	4	115
3	3	100
3	2	97
3	2	95
3	3	106
4	4	115
3	3	101
3	3	106
3	3	107
4	4	115
2	2	86
3	2	97
3	3	107
4	4	115
3	3	100
2	2	86
4	4	115
3	3	107
2	2	86
3	3	100
2	2	86
3	3	100
4	4	115
3	2	97
4	3	90
2	2	86
3	3	103
3	2	97
3	2	97
2	2	86
3	3	100
3	3	107
3	3	100
4	4	115
2	2	86
3	2	97
3	3	102
4	4	115
3	2	97
3	3	105
3	3	100
4	4	115
3	3	106



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. S. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, Hanafi, Cahyadi. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2. Hal: 75-86.
- Danim, S. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Davis, Keith Newstrom (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma Jakarta, Erlangga.
- Gibson, James L et al (2006). *Organization (Behaviour, Structure, Process)*. Twelfth Edition. McGraw Hill.
- Hadi, Sutrisno. (2002). *Metodologi Research jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hartijasti. 2002. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan. (1999). *Pokok-Pokok Materi STATISTIKA 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja: teori, penilaian, dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Jerome, P.J. (2001). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan. (terj. Ramelan)*. Jakarta: PPM.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2004). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Kartika, Yanidrawati. (2013). *Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Bekasi*. Jurnal Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.

- Lawler III, E.E.1973. *Job Satisfaction and Expression of Emotion in Organizations. Dalam Staw, M.D. 1991. Psychological Dimension of Organizational Behavior*. New York: Macmilan Publishing Company.
- Levy, P.E. (2006). *Industrial/Organizational Psychology*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: teori dan aplikasi, (Ed. 4)*. Jakarta: EGC.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (terj. Diana Angelica)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T., John W. Boedreau. 1997. *Human Resource Management*. USA: Richard D. Irwin.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (kebijakan kinerja karyawan), Kiat Membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2013. *Organizational Behavior*. US Of America: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Steers, R.M. 1985. *Efektifitas Organisasi. (cetakan kedua). Terjemahan Djoerban Wahid*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2002). *Proses Pembentukan Perilaku Produktif pada Budaya Kerja Organisasi*, Proceeding Temu Ilmiah I APIO
- Sumadi Suryabrata. (1990). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rajawali.
- Silverthorn, Dee Unglaub. 2013. *Fisiologi Manusia*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Simanjuntak, P.J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soetjipto, B.W. & Ardiyanti, N. 2006. *Mencapai SDM optimal: kinerja, produktivitas & kreativitas*. Jakarta: Lembaga Management FEUI.

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyatmini, & Hakim. (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis No.2 Vol.13. Hal: 163-170.
- Wijayanti, A. (2010). *Perlindungan Hukum bagi Buruh Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara.





LAMPIRAN – A
SEBARAN DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



LAMPIRAN –B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2019 17:46:34
Comments		
Input	Data	C:\Users\MAS AGUS\Documents\AA SKRIPSI\SPSS\input data.sav
	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY	
	<pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3.14	.560	43
aitem_2	2.44	.502	43
aitem_3	2.84	.374	43
aitem_4	3.09	.610	43
aitem_5	3.05	.653	43
aitem_6	2.28	.504	43
aitem_7	3.05	.653	43
aitem_8	3.14	.560	43
aitem_9	2.84	.374	43
aitem_10	2.16	.374	43
aitem_11	2.77	.649	43
aitem_12	3.14	.560	43
aitem_13	2.98	.266	43
aitem_14	2.77	.649	43
aitem_15	3.14	.560	43
aitem_16	2.53	.505	43
aitem_17	3.14	.560	43
aitem_18	2.21	.412	43
aitem_19	2.26	.759	43
aitem_20	2.53	.505	43
aitem_21	2.95	.653	43
aitem_22	3.26	.492	43
aitem_23	2.44	.502	43
aitem_24	2.95	.653	43
aitem_25	3.02	.152	43
aitem_26	2.77	.427	43

aitem_27	3.07	.632	43
aitem_28	2.88	.762	43
aitem_29	2.95	.653	43
aitem_30	3.02	.152	43
aitem_31	2.77	.649	43
aitem_32	2.77	.427	43
aitem_33	2.86	.743	43
aitem_34	2.21	.412	43
aitem_35	3.07	.632	43
aitem_36	2.86	.743	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	98.21	85.074	.607	.898
aitem_2	98.91	84.086	.795	.896
aitem_3	98.51	86.684	.695	.899
aitem_4	98.26	85.909	.476	.900
aitem_5	98.30	81.359	.838	.894
aitem_6	99.07	85.162	.672	.898
aitem_7	98.30	81.359	.838	.894
aitem_8	98.21	85.074	.607	.898
aitem_9	98.51	86.684	.695	.899
aitem_10	99.19	90.631	.125	.904
aitem_11	98.58	84.916	.529	.899
aitem_12	98.21	85.074	.607	.898
aitem_13	98.37	91.811	-.043	.905
aitem_14	98.58	84.916	.529	.899
aitem_15	98.21	85.074	.607	.898
aitem_16	98.81	86.679	.503	.900
aitem_17	98.21	85.074	.607	.898
aitem_18	99.14	89.885	.206	.904
aitem_19	99.09	95.182	-.277	.915
aitem_20	98.81	86.679	.503	.900
aitem_21	98.40	99.150	-.609	.918
aitem_22	98.09	85.420	.659	.898
aitem_23	98.91	84.086	.795	.896
aitem_24	98.40	99.150	-.609	.918
aitem_25	98.33	91.511	.044	.904

aitem_26	98.58	86.249	.659	.899
aitem_27	98.28	81.635	.843	.894
aitem_28	98.47	80.064	.807	.894
aitem_29	98.40	99.150	-.609	.918
aitem_30	98.33	92.225	-.200	.905
aitem_31	98.58	84.916	.529	.899
aitem_32	98.58	86.249	.659	.899
aitem_33	98.49	79.494	.877	.892
aitem_34	99.14	89.885	.206	.904
aitem_35	98.28	81.635	.843	.894
aitem_36	98.49	79.494	.877	.892





LAMPIRAN –C
UJI LINEARITAS VARIABEL
PENELITIAN

Means

		Notes
Output Created		27-JUN-2019 15:09:34
Comments		
Input	Data	C:\Users\MAS AGUS\Documents\AA SKRIPSI\SPSS\KEPUASAN X KINERJA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=KinerjaKerja BY KepuasanKerja /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaKerja * KepuasanKerja	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Report

KinerjaKerja

KepuasanKerja	Mean	N	Std. Deviation
86	2.5857	7	.71512
90	1.6700	1	.
95	3.0000	1	.
97	2.7529	7	.52598
100	3.5686	7	.57895
101	2.7500	1	.
102	3.7800	1	.
103	4.2000	1	.
105	1.2300	1	.
106	3.6467	3	.32517
107	3.3650	4	1.44327
115	3.9789	9	.90873
Total	3.2370	43	.96000

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKerja * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	18.901	11	1.718	2.689	.015
		Linearity	9.919	1	9.919	15.525	.000
		Deviation from Linearity	8.982	10	.898	1.406	.224
	Within Groups		19.806	31		.639	
Total			38.708	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KinerjaKerja * KepuasanKerja	.506	.256	.699	.488



NPar Tests

Notes

Output Created		27-JUN-2019 18:03:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\MAS AGUS\Documents\AA SKRIPS\SPSS\KEPUASAN X KINERJA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=KepuasanKerja KinerjaKerja /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja	KinerjaKerja
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101.35	3.2370
	Std. Deviation	9.574	.96000
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.126
	Positive	.108	.063
	Negative	-.132	-.126
Test Statistic		.132	.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN –E
UJI HIPOTESIS KORELASI

Correlations

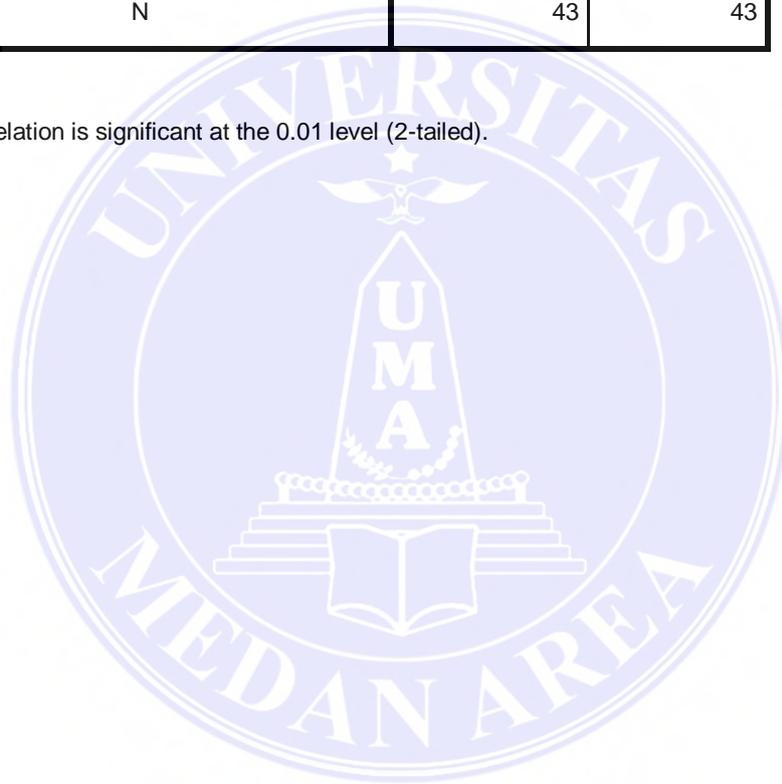
Notes

Output Created		27-JUN-2019 18:07:05
Comments		
Input	Data	C:\Users\MAS AGUS\Documents\AA SKRIPSI\SPSS\KEPUASAN X KINERJA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=KepuasanKerja KinerjaKerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.05

Correlations

		KepuasanKerja	KinerjaKerja
KepuasanKerja	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	43	43
KinerjaKerja	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	43	43

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



LAMPIRAN –F

ALAT UKUR PENELITIAN



Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

NAMA (INISIAL) :

USIA :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan diri anda, anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah jawaban untuk setiap pernyataan dengan cara pemberian tanda (checklist) pada kolom yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan adalah benar. Oleh karena itu, pilihlah sesuai dengan diri anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menyisakan satupun.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan.				
2	Sedikit kesempatan bagi saya untuk dipromosikan pada pekerjaan saya.				
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.				
4	Saya tidak puas dengan tunjangan-tunjangan yang saya terima.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang seharusnya.				
6	Banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan mudah menjadi sulit.				
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini.				
8	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti.				
9	Jalur komunikasi dalam perusahaan ini tampak baik.				
10	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah.				
11	Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di perusahaan ini.				
12	Saya diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.				
13	Tunjangan-tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan perusahaan lain.				
14	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.				
15	Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhambat birokrasi.				
16	Saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya karena rekan kerja yang kurang berkompeten.				
17	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
18	Tujuan perusahaan ini tidak jelas bagi saya.				
19	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika saya berpikir tentang gaji yang dibayarkan kepada saya.				
20	Proses promosi dip perusahaan ini sama dengan dip perusahaan lain.				
21	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya.				
22	Paket tunjangan yang saya punya wajar.				
23	Terdapat beberapa reward bagi mereka yang bekerja di sini.				
24	Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan di tempat kerja.				
25	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.				
26	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi dengan perusahaan ini.				
27	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
28	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji.				
29	Terdapat beberapa tunjangan-tunjangan yang tidak saya dapatkan tetapi seharusnya saya dapatkan.				
30	Saya menyukai atasan saya.				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
31	Saya memiliki banyak tugas.				
32	Saya merasa usaha saya diberi <i>reward</i> dengan cara yang tidak seharusnya.				
33	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan.				
34	Ada terlalu banyak pertengkaran, persaingan dan perselisihan di tempat saya bekerja.				
35	Pekerjaan saya mengasyikkan.				
36	Tugas-tugas pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan dengan baik.				



LAMPIRAN –G
SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122

Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 825/FPSI/01.10/III/2019

Medan, 4 Maret 2019

Lampiran :-

Hal : **Pengambilan Data**

Yth, Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Agung Eka Nugraha
NPM : 15 860 0032
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Haikal Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Document Accepted 10/21/19

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

SURAT KETERANGAN

No. 04.11/SK/2614/III/2019

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.11/X/02614/III/2019 tanggal 06 Maret 2019 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	AGUNG EKA NUGRAHA	158600032	HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset / Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI

Bagian : SUMBER DAYA MANUSIA

Tmt Riset : 06 Maret 2019 s/d 20 Maret 2019

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 21 Maret 2019

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penerbitan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Budi Susanto, SE
Kepala Bagian

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id