

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA
KERJA KARYAWAN DI PT. SUMO INTERNUSA
INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

AMIR RAIZ FAHRUDDIN HASIBUAN

16.860.0186



**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PERBEDAAN KEPUASAN KERJA
DITINJAU DARI MASA KERJA
KARYAWAN DI PT. SUMO INTERNUSA
INDONESIA**

NAMA : Amir Raiz Fahrudin Hasibuan

NPM : 16.860.0186

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi)

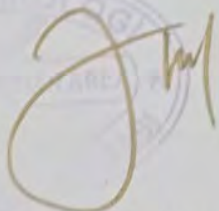


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

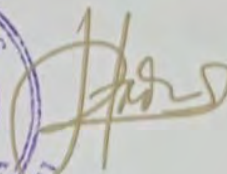
MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

19 Oktober 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/6/22

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)
PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal
19 Oktober 2021**

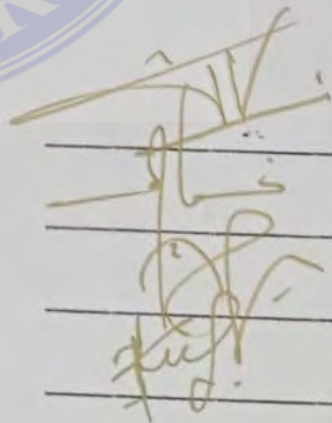
**MENGESAHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
DEKAN**

(DPLH) Risyah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan/Penguji

Tanda Tangan

- 1. Prof. Dr, Abdul Munir, M.Pd**
- 2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
- 3. Endang Haryati, S.Psi, M.Psi**
- 4. Khairuddin, S.Psi, M.Psi**



HALAMAN 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 narasumbernya 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 Oktober 2021



Amir Raiz Fahrudin Hasibuan

NPM 16.860.0186

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKEDEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

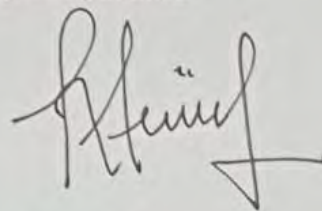
Nama : Amir Raiz Fahrudin Hasibuan
NPM : 168600186
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: **PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA KERJA KARYAWAN DI PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi 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 : 19 Oktober 2021
Yang menyatakan



(Amir Raiz Fahrudin Hasibuan)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKEDEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amir Raiz Fahrudin Hasibuan
NPM : 168600186
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA KERJA KARYAWAN DI PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi 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 : 19 Oktober 2021
Yang menyatakan

(Amir Raiz Fahrudin Hasibuan)

MOTTO

Suatu usaha tidak akan selesai tanpa adanya kerja keras dan doa. Saat semua upaya telah dilakukan maka, manusia tinggal menyerahkan nya kepada Allah SWT.



PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA KERJA KARYAWAN DI PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA

AMIR RAIZ FAHRUDDIN HASIBUAN
16.860.0186

ABSTRAK

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki setiap karyawan tentang kondisi kerja saat ini, baik secara keseluruhan maupun hanya dari beberapa aspek yang nantinya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia sebanyak 42 karyawan yang bekerja dengan masa kerja 3 tahun dan 47 karyawan yang bekerja dengan masa kerja diatas 3 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap kepuasan kerja dan masa kerja dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala psikologi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah anava satu jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur atau klasifikasinya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Sumo Internusa Indonesia dengan variabel kepuasan kerja karyawan masa kerja dibawah 3 tahun yang standart deviasinya adalah 10.073, hipotetik 75, dan empiriknya 92.19 mendapatkan kepuasan kerjanya tinggi. Sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja diatas 3 tahun yang standart deviasinya adalah 10.073, hipotetik 75, empirik 102.60 mendapatkan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia

**DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION REVIEWED FROM
EMPLOYEES YEARS OF SERVICE IN PT. SUMO INTERNUSA
INDONESIA**

AMIR RAIZ FAHRUDDIN HASIBUAN
16.860.0186

ABSTRACT

The type of research used in this research is quantitative research. Quantitative research can be defined as a research method based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples, collecting data using research instruments, analyzing quantitative or statistical data with the aim of testing the established hypothesis. Job satisfaction is the feeling that every employee has about the current working conditions, both overall and only from several aspects that will later lead employees to certain behaviors. The sample in this study were employees of PT. Sumo Internusa Indonesia as many as 42 employees who work with a tenure of 3 years and 47 employees who work with a tenure of more than 3 years. The sampling technique used purposive sampling technique. Data collection techniques used to reveal job satisfaction and tenure in this study were revealed using a psychological scale. The data analysis method in this study is *anova one line*, where in this study the path or classification is job satisfaction. Based on the results of research at PT. Sumo Internusa Indonesia with variable job satisfaction of employees with tenure under 3 years whose standard deviation is 10.073, hypothetical 75, and empirically 92.19 gets high job satisfaction. empirically 102.60 get very high job satisfaction.

Keywords: *Job satisfaction, Employee PT. Sumo Internusa Indonesia*

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, dan karunia-Nya yang tak henti-hentinya dilimpahkan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Masa Kerja di PT. Sumo Internusa**” ini dengan baik dan lancar.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti mengalami berbagai kendala dan hambatan. Namun peneliti menyadari bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik dan mencapai kesempurnaan tanpa adanya bimbingan, arahan dan keterlibatan serta bantuan dari berbagai pihak.

Untuk itu dengan ketulusan serta kerendahan hati pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi sebagai Pembimbing I yang telah memberikan masukan untuk skripsi saya dengan sabar dan teliti, serta ikhlas meluangkan waktu untuk membimbing saya.

5. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, mengingatkan, dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membekali saya dengan berbagai ilmu yang sangat bermanfaat dan sebagai bekal di kemudian hari.
7. Seluruh staff tata usaha fakultas psikologi Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu peneliti dalam ppengurusan berkas sampaiselesai.
8. Pihak PT. Sumo Internusa yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Abang dan kakak di PT. Sumo Internusa yang telah berpartisipasi untuk membantu mengisi angket penelitian, tanpa data tersebut skripsi ini tidak dapat terselesaikan.
10. Yang tercinta dan saya banggakan Ayah dan Mama. Saya ucapkan beribu terima kasih atas segala kasih sayang, do'a yang tak henti-hentinya dipanjatkan untuk saya, serta pengorbanan secara moril maupun materil sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dan studi sebaik mungkin.
11. Terimakasih kepada abang Rizki Ardian Hasibuan, kakak Widya Efriani Hasibuan, dan adik Dina Effendi Hasibuan atas doa dan motivasi kalian selama ini untuk saya.
12. Para Sahabat di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Terima kasih atas support yang tak kunjung habis dan tulus membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Kebersamaan kita takkan pernah terlupakan.

13. Kepada saudara-saudara saya, terimakasih atas pengertian yang diberikan, dukungan, perhatian serta pertolongan apapun yang tiada bosan-bosannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Medan, 20 Mei 2021

Peneliti

Amir Raiz Fahrudin Hasibuan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
SURAT PERNYATAAN.....	ix
MOTTO.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	xiv

BAB I

PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang Masalah.....	1
B. IdentifikkasiMasalah	6
C. BatasanMasalah.....	6
D. RumusanMasalah	6
E. TujuanPenelitian	7
F. ManfaatPenelitian	7

BAB II

TINJAUANPUSTAKA	8
A. Karyawan	8
1. PengertianKaryawan	8
B. KepuasanKerja	9
1. PengertianKepuasan Kerja	9

2. Faktor – faktor yang MempengaruhiKepuasan Kerja.....	10
3. Aspek – aspekKepuasanKerja.....	15
4. DampakKetidakpuasan Kerja.....	17
C. MasaKerja	17
D. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dariMasaKerja.....	19
E. KerangkaKonseptual	22
F. Hipotesis.....	22

BAB III

METODE PENELITIAN 23

A. Tipe Penelitian	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
C. Defenisi Operasional.....	23
D. Populasi, Sampel, dan Tehnik Pengambilan Sampel.....	24
1. Populasi Penelitian.....	24
2. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel.....	24
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	25
F. Analisis Data	26

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

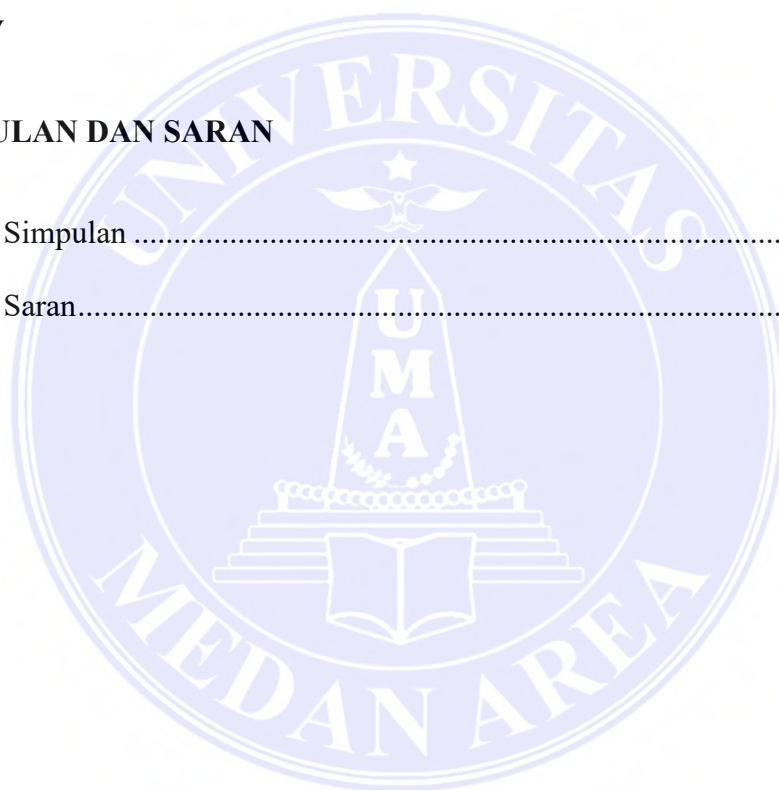
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	27
B. Persiapan Penelitian	28
1. Persiapan Administrasi.....	28

2. PersiapanAlat Ukur	28
C. PelaksanaanPenelitian	30
D. Analisis Data danHasil Penelitian.....	32
1. Uji NormalitasdanReliabilitas.....	32
2. Uji Homogenitas dan Uji Anova1 Jalur	34
3. Perhitungan Mean Hipotetik danMean Empirik	36
E. Pembahasan.....	39

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	40
B. Saran.....	41



DAFTAR TABEL

TABEL 4.1	29
TABEL 4.2.....	30
TABEL 4.3	31
TABEL 4.4.....	32
TABEL 4.5	32
TABEL 4.6.....	33



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.A	i
LAMPIRAN 1B.....	ix
LAMPIRAN 1C	xvi
LAMPIRAN 1.D.....	xxv
LAMPIRAN 1.E	xxx i
LAMPIRAN 1.F.....	xxxiv
LAMPIRAN 1.G.....	xxxvii



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, perusahaandibagi menjadi 3 kategori yaitu, perusahaan swasta, perusahaan milik negara (BUMN), dan perusahaan daerah. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum, sedang perusahaan negara didirikan dalam bentuk badan hukum.

Perusahaan swasta juga terbagi dalam berbagai macam bidang jasa, diantaranya adalah perusahaan media advertaising luar ruangan atau biasa perusahaan dengan jasa pembuatan iklan luar ruangan seperti *billboard*, *banner*, *spanduk*, *baliho*, *neon box*, *shop sign*, *branding*, *sandblast*, *sign pole*, dan lain – lainnya. Ada banyak perusahaan yang menawarkan jasa iklan luar ruangan ini di Indonesia, salah satunya adalah seperti PT. Sumo Internusa Indonesia.

PT. Sumo Internusa Indonesia termasuk salah satu perusahaan jasa iklan terbaik di Medan. Tentunya, image baik tersebut tidak luput dari kerjasama semua pihak. Baik perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Secara umum, perusahaan mempunyai visi misi untuk memberikan pelayanan dan kualitas terbaik kepada penikmat jasanya. Kemudian, meningkatkan perekonomian dengan memberikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat dan mendapatkan keuntungan dari penjualan barang atau jasa tersebut.

Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak sekali faktor – faktor yang mempengaruhinya. Ada faktor-faktor dari luar dan dari dalam perusahaan. Faktor dari dalam yang dapat mempengaruhi 24 kegiatan perusahaan adalah investor dan karyawan, sedangkan faktor dari luar perusahaan adalah para pemasok bahan-bahan baku dan peralatan, peminat barang dan komunitas/masyarakat setempat.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan untuk mencapai visi misi perusahaan.

Jadi, sumber daya manusia disini dapat kita artikan sebagai karyawan. Menurut Mardianso (2013), karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga atau suatu pemberi kerja, baik menjadi karyawan yang tetap maupun tidak tetap, yang telah didasari sesuai kesepakatan atau kemufakatan kerja yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan sebuah jabatan atau dalam kegiatan tertentu yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga atau pemberi kerjatersebut.

Keberhasilan perusahaan merupakan peran serta karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan begitu, karyawan merupakan tolok ukur dari berhasil atau

tidaknya sebuah perusahaan.

Sebagai tolok ukur keberhasilan sebuah perusahaan, karyawan selalu dituntut untuk memberikan kemampuan, keahlian dan keterampilan terbaik, sehingga menjadi hal yang lumrah jika karyawan menginginkan sarana prasarana yang sesuai. Jika pemimpin perusahaan hanya memikirkan keuntungan perusahaan dan tidak memedulikan sarana dan prasarana yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka akan besar kemungkinan karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut George dan Jones (dalam Helmi, 2015) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Porter (dalam Ardana, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Jadi, semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas.

Luthans (dalam Ardana, 2013) menyebutkan ada 6 aspek yang kepuasan kerja yaitu pembayaran, *work it-self*, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja hingga kini diyakini berkaitan dengan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan berkaitan pula dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Terkait dengan aspek – aspek kepuasan kerja tersebut, peneliti menemukan fenomena di salah satu perusahaan penyedia jasa iklan terbesar di Sumatera Utara yaitu PT. Sumo Internusa Indonesia. Dimana saat peneliti datang berkunjung, peneliti melihat ada beberapa karyawan yang asik sekali

mengobrol dengan rekan kerjanya saat jam kerja, ditambah lagi pekerjaannya belum selesai. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab dari dirinya untuk bekerja. Namun, ada juga beberapa karyawan yang tetap menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat hanya di saat jam istirahat atau saat pekerjaannya sudah selesai.

Robbins dan Judge (2017) menyebutkan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya.

Jika dilihat dari sikap karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia saat bekerja ada karyawan yang memiliki perasaan positif dengan bekerja saat jam kerja dan ada karyawan yang memiliki sikap negatif dengan mengabaikan pekerjaannya disaat jam kerja. Dengan begitu, terlihat adanya perbedaan kepuasan kerja yang diperlihatkan oleh masing – masing karyawan.

Setiap perbedaan yang ada, pastilah ada faktor – faktor yang mempengaruhinya. Locke (Munandar, 2008) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain faktor intrinsik, gaji atau imbalan yang sesuai, penyeliaan, kondisi kerja yang menunjang, jenis kelamin, rekan kerja yang menunjang, dan usia serta pengalaman kerja.

Pengalaman kerja bisa diartikan sebagai kurun waktu yang dilewati selama bekerja atau biasa disebut dengan masa kerja. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya (Alwi, 2001). Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar kepuasan kerja setiap karyawan. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan, sehingga akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Dari gambaran teori tersebut, kemudian peneliti mewawancarai 2 orang karyawan di PT. Sumo Indonusa Indonesia. Peneliti memilih karyawan yang bekerja selama 3 tahun dan diatas 3 tahun.

Karyawan pertama adalah karyawan T yang bekerja selama 3 tahun

Berikut potongan wawancara

“.....gajinya sikit kali bang, naiknya dua puluh lima ribu gitu aja, jadi yaudalah kalo apa kali cakup cakup ajalah bang kek gini, kalo di desak kali nanti ngebut ngerjainya, siapnya itu bang”

(Wawancara Personal, 13 Januari 2020)

Karyawan kedua adalah karyawan W yang bekerja selama 6 tahun

Berikut potongan wawancaranya

“.....ya karena ini memang tanggung jawab saya sih bang, ya dikerjai fokus, karena kalo selesai dan hasilnya bagus kan dikasih bonus, ngejer bonus sih bang memang ehehe”

(Wawancara Personal, 13 Januari 2020)

Dari wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan T dan karyawan W. Penelitian yang terkait dengan masalah kepuasan belajar oleh Indah Lestari (2007) tentang Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Masa Kerja. Yang mana hasil dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. Karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih lama, lebih tinggi kepuasankerjanya.

Kemudian, Shafira dan Anita Listiara (2017) tentang Perbedaan Kepuasan Kerja pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. Yang mana hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja. Yaitu, karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru.

Berdasar dari teori, fenomena dan hasil penelitian sebelumnya inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti kembali guna mengetahui apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja jika ditinjau dari masa kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang sudah atau sering terjadi pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah masa kerja. Masa kerja yang cenderung lama membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu perusahaan dikarenakan telah beradaptasi dengan lingkungannya sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2017).

C. Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti memeri batasan masalah dengan hanya meneliti karyawan yang bekerja selama 3 tahun dan diatas 3 tahun.

D. Rumusan Masalah

Dari hasil batasan masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti

merumuskan apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada PT. Sumo Internusa Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja dan dapat dijadikan bahan rujukan serta masukan bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan memberi pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penelitian. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006), karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Kemudian, Subri (2012) menjabarkan bahwa karyawan adalah tiap-tiap penduduk yang sudah memasuki usia kerja mulai 15 tahun hingga 64 tahun, yang terdapat dalam sebuah negara yang memproduksi atau menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan permintaan penduduk dan jika penduduk tersebut berkehendak untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Lebih lanjut, Mardianso (2013) menjelaskan karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga atau suatu pemberi kerja, baik menjadi karyawan yang tetap maupun tidak tetap, yang telah didasari sesuai kesepakatan atau kemufakatan kerja yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan sebuah jabatan atau dalam kegiatan tertentu yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga atau pemberi kerjatersebut.

Berdasarkan pendapat tentang karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang minimal berusia 15 tahun memutuskan untuk bekerja di suatu lembaga atau kantor yang memproduksi barang atau jasa denganmenerima segalaketentuanyangditetapkan oleh lembaga atau kantor

tersebut, kemudian ia menerima upah atau gaji.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2017), kepuasan kerja adalah suaperasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik – karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya.

Menurut George dan Jones (dalam Helmi, 2015) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Lebih lanjut, Desiana dan Soetjipto (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil pengetahuan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mengarahkan karyawan pada tingkah lakutertentu.

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Kemudian, Handoko (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan

mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki setiap karyawan tentang kondisi kerja saat ini, baik secara keseluruhan maupun hanya dari beberapa aspek yang nantinya akan mengarahkan karyawan pada tingkah laku tertentu.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Menurut Herzberg (Ardana, 2017) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh 5 faktor utama yaitu:

1. Kompensasi
2. Promosi
3. Lingkungan Fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi, dan lain –lain)
4. Lingkungan Non Fisik (hubungan kerja dengan atasan-bawahan, ataupun rekan sekerja, kesempatan dalam pengambilan keputusan)
5. Karakteristik Pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Gilmer (Ardana, 2017) yaitu:

1. Keamanan
2. Kemampuan untukMaju
3. Perusahaan danManagement
4. Upah/gaji
5. Aspek intrinsik dari Pekerjaan
6. Supervisi
7. Aspek Sosial dariPekerjaan
8. Komunikasi
9. KondisiKerja
10. Benefits

Lebih lanjut Locke (Munandar, 2008) menjelaskan ada 7 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. FaktorIntrinsik

Faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah, pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan kerja, dan kreativitas. Berdasarkan survei diagnostik pekerjaan diperoleh hasil tentang lima ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Ciri-ciri tersebut ialah:

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang

digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

- b. Jati diri tugas. Sejauh mana tugas merupakan suatu kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas. Misalnya, pekerjaan pada perakitan.
 - c. Tugas yang penting (task significance). Rasa pentingnya tugas bagi seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasankerja.
 - d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidagantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
 - e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasankerja
2. Faktor Gaji atau Imbalan yang Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dari kepuasan kerja. Ternyata, menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri

kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penengangan rasa. Hubungan antara aspek-aspek lain dari penyeliaan dan kepuasan kerja adalah kurang jelas dan hasilnya salingbertentangan.

Locke memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyelian. Ia menemukan dua jenis dari hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelian membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Menurut Locke, tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan seorang atasan ialah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

4. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahayanya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.

Organisasi perlu menyediakan ruangan kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat diatur tinggi- rendah, miring-tegak duduknya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenagakerja.

5. JenisKelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria,

dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu terdapat perbedaan pria dan wanita. Biasanya pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria. Sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

6. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain. Di dalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka.

7. Usia dan Pengalaman Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia biasanya merupakan hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena para pekerja baru tersebut merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mereka mempelajari keterampilan-keterampilan baru. Namun, setelah beberapa tahun bekerja biasanya para pekerja akan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena mereka mengalami stagnansi, merasa dirinya tidak maju dan berkembang.

Namun setelah tiga tahun bekerja biasanya tingkat kepuasan kerja akan kembali meningkat. Hal tersebut terjadi karena individu merasa sudah memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan sudah mampu.

Berdasarkan uraian faktor – faktor kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor kepuasan kerja dapat meliputi faktor psikologis, sosial, fisik, finansial, intrinsik, gaji atau imbalan yang adil, penyeliaan, kondisi kerja yang menunjang, jenis kelamin, rekan kerja, usia dan pengalaman kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Ardana, 2003) ada 6 aspek kepuasan kerja pada pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.

2. *Work it-Self*

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Kelompok Kerja

Yaitu seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

6. Kondisikerja.

Yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan, dll dalam mendukung kinerja pegawai.

Robbins dan Judge (2003) menyebutkan, aspek – aspek yang bisa dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

- a. Sifat Pekerjaan
- b. Pengawasan
- c. Gaji Sekarang
- d. Peluang Promosi
- e. Hubungan dengan Rekan Kerja

4. Dampak dari Ketidakpuasan Kerja

Robbins dan Judge (2003) menyebutkan 4 dampak dari karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, yaitu:

1. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. Para peneliti mempelajari pemberhentian individu dan perputaran kerja kolektif, kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya dari karyawan itu sendiri.
2. Suara (*voice*) : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki, termasuk menyarankan perbaikan. Mendiskusikan masalah dengan atasan, dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.
3. Kesetiaan (*loyalty*) : dengan pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian (*neglect*) : dengan pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang kurang dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

C. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Pengertian masa kerja adalah sebagai pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman.

Siagian (2003) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang telah dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya (Alwi, 2001). Sedangkan menurut Martoyo (2000) masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari organisasi mengenai jaminan hidup.

Organisasi pada umumnya lebih cenderung untuk memilih tenaga kerja yang lebih berpengalaman. Masa kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman dari pengalaman seseorang terhadap apa yang telah dialami telah dikuasi. Artinya dengan rentan waktu tertentu akan menunjukkan sejauh mana seseorang menguasai pekerjaannya.

Masa kerja adalah lamanya waktu yang pernah dijalani pegawai dalam suatu organisasi. lamanya bekerja dilihat dari banyaknya tahun yaitu semenjak dari pertama kali seseorang diangkat menjadi pegawai. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Karenanya, masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan pengalaman kerja yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat

profesionalistas seseorang (Sumarni, 2004).

Masa kerja merupakan bagian yang dapat dikhususkan sebagai suatu pengalaman biasa secara langsung ataupun tidak langsung. Pengalaman secara langsung yaitu pengalaman yang diperoleh seorang pegawai selama bekerja pada tempat bekerjanya. Sedangkan, pengalaman tidak langsung adalah pengalaman yang diperoleh pegawai pada waktu tidak berada pada tempat kerjanya.

Pengalaman didapat dari masa kerjanya pegawai dalam suatu organisasi atau lamanya seorang pegawai bekerja atau melakukan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai. Pengalaman juga dapat dilihat seberapa sering seorang pegawai melakukan tugasnya dengan baik, maka pegawai itu akan semakin pandai dan bisa menyelesaikan semua tugas yang menjadi bidangnya tersebut. Dengan kata lain semakin sering menyelesaikan tugas maka ia akan semakin berpengalaman menyelesaikan tugas yang sama.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

D. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari Masa Kerja

Tolok ukur keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada karyawan – karyawan yang dimilikinya. Menurut Mardianso (2013), karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga atau suatu pemberi kerja, baik

menjadi karyawan yang tetap maupun tidak tetap, yang telah didasari sesuai kesepakatan atau kemufakatan kerja yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan sebuah jabatan atau dalam kegiatan tertentu yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga atau pemberi kerja tersebut..

Masalah yang di hadapi setiap karyawan berbeda – beda. Disini perusahaan harus bisa mengetahui masalah – masalah tersebut guna tidak terhambatnya visi dan misi perusahaan. Masalah yang kerap terjadi adalah kepuasan erja karyawan.

Porter (dalam Ardana, 2013) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Jadi, semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakinpuas.

Luthans (dalam Ardana, 2013) menyebutkan ada 6 aspek yang kepuasan kerja yaitu pembayaran, *work it-self*, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja hingga kini diyakini berkaitan dengan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan berkaitan pula dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Robbins dab Judge (2017) menyebutkan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif mengenaipekerjaannya.

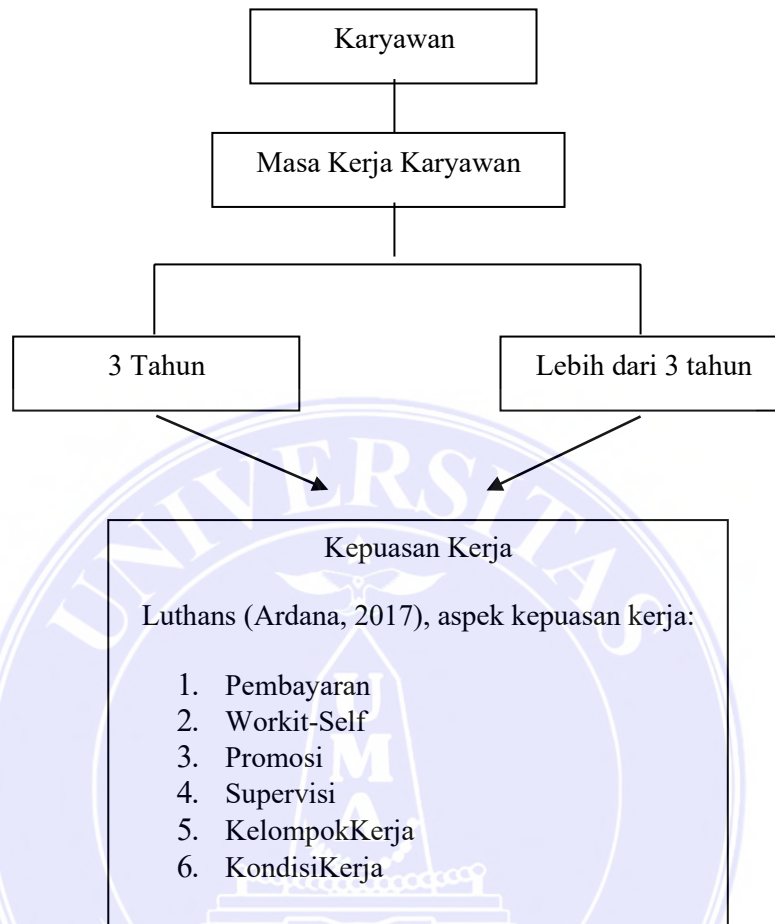
Pengalaman kerja bisa diartikan kurun waktu yang dilewati selama

bekerja atau biasa disebut dengan masa kerja. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi dan sebagainya (Alwi, 2001). Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar kepuasan kerja setiap karyawan. Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan, sehingga akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Sebelumnya, IL pada tahun 2007 sudah meneliti tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja di PT. Coca Cola Bolthing Indonesia Central Java. Yang mana hasil dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. Karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih lama, lebih tinggi kepuasan kerjanya.

Kemudian, Shafira dan Anita Listiara (2017) tentang Perbedaan Kepuasan Kerja pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. Yang mana hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja. Yaitu, karyawan dengan masa kerja lama memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja baru.

E. KerangkaKonseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan teori diatas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan kepuasan kerja pad akaryawan PT. Sumo Internusa Indonesia dengan asumsi bahwa masa kerja diatas 3 tahun lebih tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

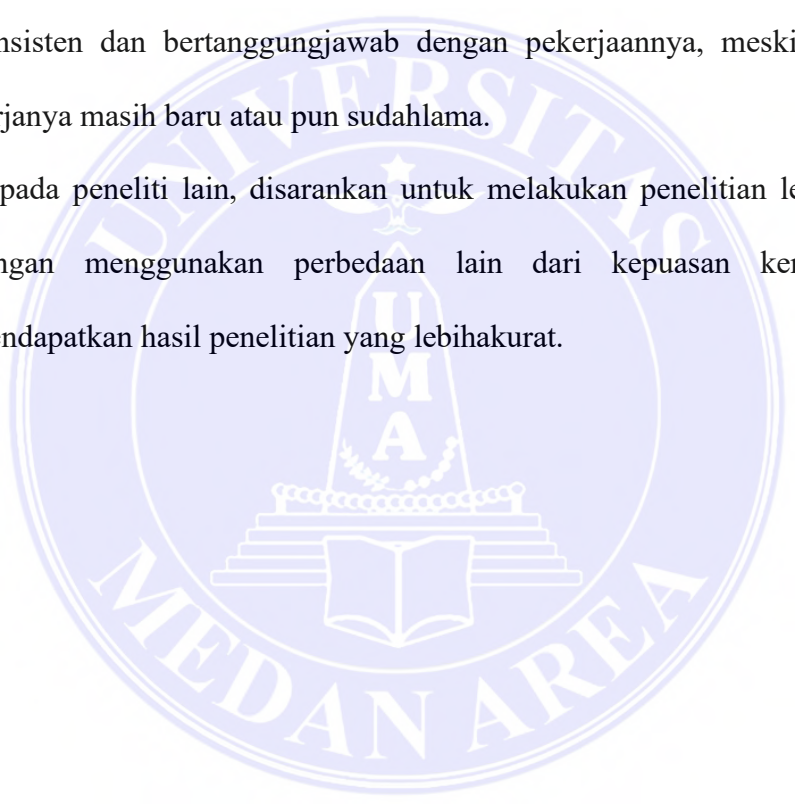
Berdasarkan hasil analisis data tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari masa kerja di PT. Sumo Internusa Indonesia, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel masa kerja dapat ditinjau dari seberapa lama karyawan itu bekerja akan mempengaruhi kepuasankerja
2. Dari kedua perbedaan masa kerja yaitu masa kerja dibawah 3 tahun dan masa kerja diatas 3 tahun yang lebih tinggi adalah yang masa kerjanya lebih dari 3tahun.
3. Gambaran secara umum diketahui bahwa yang masa kerja nya kurang ari 3 tahun atau pun yang masa kerjanya diatas 3 tahun sama-sama memiliki kepuasankerja

B. Saran

Mengingat hasil penelitian belum maksimal, dengan ini disampaikan beberapa saran untuk perbaikan :

1. Kepada Pimpinan PT. Sumo Internusa Indonesia untuk tetap mempertahankan kepuasan kerjapara karyawannya agar tetap bekerjasecara optimal.
2. Kepada seluruh karyawan PT. Sumo Internusa Indonesia untuk tetap konsisten dan bertanggungjawab dengan pekerjaannya, meskipun masa kerjanya masih baru atau pun sudah lama.
3. Kepada peneliti lain, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan perbedaan lain dari kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, K. dkk. 2017. "Perilaku Keorganisasian Edisi 2". Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Desiana, Putri M., Soetjipto, Budi W. 2006. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Manajemen Usahawan Indonesia No. 05/TH.XXXV Mei 2006. Jakarta :BagianPublikasi FEUI.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Lestari, Indah. 2017. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Kris, Yuni Armita (2010). Hubungan persepsi tentang iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sei Suka. Skripsi
- Marliani, Rosleny (2015). Psikologi Industri dan Organisasi (cetakan 1). Bandung: PustakaSetia
- Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta BPFE
- Munandar, A.S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Depok. Universitas Indonesia Press
- Robins, S.P. & A. Judge, T. (2003). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Selemba Empat
- Safira, Laristia, Anita. 2017. Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. Fakultas Psikologi .Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara
- Subri, Mulyadi, 2012, Ekonomi Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumiwi, Carolina Maria Arinta Ratri. 2016. Hubungan Minat Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Plambo Pemalang. Fakultas Psikologi. Universitas Katolik Soegipranata. Semarang.
- Sugiono,(2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta Bandung:Bandung

Suyatno, M. A. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Umam, Khaerul. (2012). "Perilaku Organisasi". Bandung. CV. Pustaka Setia.

Wijono. S. (2010). "Psikologi Industri dan Organisasi (dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)". Jakarta. Kencana



LAMPIRAN 1.A SKALA PENELITIAN



Bapak/ibu yang saya hormati.

Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan pada program studi strata satu (S1).

Saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan bapak/ibu mengisi skala ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terlebih dahulu tulislah identitas bapak/ibu pada kolom identitas dibawah ini :

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :
Masa Kerja : A. 3 Tahun
B. Lebih dari 3 tahun

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat bapak/ibu, pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

2. Berilah tanda centang pada salah satu pilihan jawaban yang anda pilih. Apabila anda ingin memperbaiki jawaban berilah tanda (=) pada jawaban yang ingin diperbaiki, kemudian pilihlah jawaban yang baru.

3. Skala ini bukan test, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban BENAR atau SALAH**, oleh karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

4. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran bapak/ibu dalam menjawab setiap pernyataan.

~ SELAMAT MENGERJAKAN ~

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Sistem penggajian yang saya terima berjalan dengan baik dan diberikan tepat waktu				
2.	Gaji yang diberikan perusahaan, tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3.	Saya dan rekan lainnya saling membantu dalam bekerja				
4.	Tugas yang diberikan kepada saya, diluar kemampuan saya				
5.	Saya dan rekan lainnya dapat mengikuti pelatihan untuk kenaikan jabatan, tanpa terkecuali				
6.	Meskipun sudah bekerja keras, saya tidak pernah mendapatkan promosi jabatan				
7.	Saya dan rekan lainnya rutin mengikuti rapat evaluasi kerja yang rutin dilakukan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja				
8.	Jika terjadi kesalahan dalam bekerja, atasan langsung berkata kasar dan berbuat semena – mena kepada saya				
9.	Jika terjadi kesulitan dalam bekerja, sesama rekan kerja sering saling tolong menolong				
10.	Rata – rata rekan kerja saya disini bersifat individualis (tidak mau bekerja sama)				
11.	Fasilitas kerja saya dipenuhi dengan baik				
12.	Jam kerja saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
13.	Gaji yang saya terima setiap bulan, sudah memenuhi kebutuhan				
14.	Gaji yang saya terima, membuat tidak bersemangat dalam bekerja				
15.	Setiap datang untuk bekerja, saya merasa senang				
16.	tidak adanya kebersamaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan saya sering tidak selesai tepat waktu				
17.	Perusahaan memberikan peluang yang adil untuk kenaikan jabatan kepada setiap karyawan				
18.	Jika memiliki hubungan yang khusus dengan pimpinan, dialah yang berpeluang mendapatkan promosi jabatan				
19.	Dilakukannya briefing setiap pagi atau sore membuat saya semakin termotivasi dalam bekerja				
20.	Saya tidak pernah mengikuti forum diskusi kerja dengan Manager				
21.	Bekerja disini, saya seperti menemukan keluarga baru				
22.	Interaksi saya dengan rekan lainnya hanya berlaku dikantor saja				
23.	Fasilitas, sarana, dan prasarana kerja yang diberikan membantu efisiensi kerja saya				
24.	Penerangan di ruangan saya menghambat pekerjaan saya				
25.	Saat hari besar keagamaan, saya menerima Tunjangan Hari Raya				

26.	Saat mengalami kemalangan, saya tidak menerima santunan dari perusahaan				
27.	Prestasi yang saya capai, sesuai dengan yang perusahaan harapkan				
28.	Saya tidak menikmati setiap pekerjaan yang di kerjakan				
29.	Perusahaan memberikan fasilitas saat saya mengikuti promosi jabatan				
30.	Jika melakukan kesalahan, tidak ada promosi kepada saya untuk kenaikan jabatan				
31.	Dalam masalah pekerjaan, Manger saya selalu memberikan arahan dan solusi yang baik				
32.	Saya merasa ada kesenjangan di antara manager dan karyawan				
33.	Tidak hanya menghabiskan waktu bersama dikantor, diluar kantor pun kami menghabiskan waktu bersama				
34.	Saya tidak pernah mendapat pujian dari rekan kerja meskipun mendapat hasil kerja yang baik				
35.	Jika saya kehilangan atau kerusakan sarana kerja/alat kerja, pihak perusahaan langsung menindaklanjuti untuk diperbaiki atau menggantinya dengan yang baru				
36.	keterbatasan sarana kerja yang ada menyebabkan harus bergantian menggunakannya				
37.	Saya bersemangat menyelesaikan pekerjaan agar mendapat promosi jabatan				
38.	Rasanya hanya membuang – buang waktu bekerja dalam waktu lama diperusahaan ini				

LAMPIRAN 1.B SEBARAN DATA VARIABEL PENELITIAN



Kepuasan Kerja																																Tot al	Kode Subje k						
N o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	21	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1			3 2	3 3	3 4	3 5	3 6	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	2	4	2	4	1	1	2	3	4	1	4	3	3	3	2	3	3	107	1
2	4	1	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	114	1
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	2	2	4	4	4	117	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	2	1	1	4	4	2	4	3	4	2	3	4	3	117	1	
5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	105	1		
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	121	1	
7	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	118	1	
8	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	4	113	1	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	117	1	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	122	1	
11	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	1	2	2	2	1	4	3	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	4	89	1	
12	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	104	1	
13	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	1	118	1	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	123	1	
15	3	2	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	1	4	3	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	4	91	1	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	118	1	
17	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	4	2	2	2	4	4	1	4	3	2	2	4	2	3	106	1	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	138	1	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	127	1	
20	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	93	1	
21	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	3	4	3	2	2	100	1	
22	3	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	109	1	
23	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3	3	2	2	2	3	1	110	1	

24	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	104	1
25	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	97	1
26	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	2	4	3	102	1	
27	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	4	2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	111	1	
28	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	4	2	4	3	2	3	1	1	3	4	1	3	1	4	2	1	93	1
29	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	1	4	4	3	4	2	3	3	115	1	
30	3	3	2	2	4	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	118	1	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	2	4	2	1	1	4	4	2	4	3	4	2	3	4	3	117	1
32	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	105	1	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	121	1	
34	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	1	3	4	2	2	4	3	4	3	4	118	1	
35	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	2	4	3	113	1	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	117	1	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	122	1	
38	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	1	2	2	2	1	4	3	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	4	89	1
39	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	104	1
40	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	118	1	
41	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	126	1	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	110	1	
43	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	2	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	109	2	
45	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	4	4	1	3	3	2	3	4	3	102	2	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	135	2	
47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	128	2	
48	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	2	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	129	2	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

50	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	1	2	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	111	2	
51	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	2	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	122	2	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	122	2	
54	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	4	119	2	
55	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	128	2	
56	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	127	2	
57	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	120	2	
58	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	110	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	2	
60	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	1	1	2	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	104	2	
61	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	125	2	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	127	2	
63	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	2	1	120	2	
64	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	124	2	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	137	2	
66	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	1	2	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	114	2	
67	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	121	2	
68	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	126	2	
69	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	125	2	
70	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	125	2	
71	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	126	2	
72	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	3	117	2	
73	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	117	2	
74	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	130	2	
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	4	124	2	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

76	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	115	2		
77	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	108	2		
78	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	132	2			
79	4	2	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	1	1	2	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	104	2		
80	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	130	2			
81	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	125	2		
82	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	122	2
83	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	128	2	
84	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	121	2	
85	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	2		
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	135	2	
87	3	4	3	3	4	4	2	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	1	1	2	1	4	2	4	2	3	4	3	4	2	1	2	2	99	2	
88	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	124	2	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	126	2		



LAMPIRAN 1.C VALIDITAS DAN REALIBILITAS ALAT UKUR



RELIABILITY

```

/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('Kepuasan Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	06-APR-2021 22:14:16
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /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('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	89
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	89	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,62	,594	89
aitem_2	3,43	,752	89
aitem_3	3,40	,652	89
aitem_4	3,31	,792	89
aitem_5	3,47	,724	89
aitem_6	3,52	,725	89
aitem_7	3,36	,727	89
aitem_8	3,30	,729	89
aitem_9	3,07	,751	89
aitem_10	3,12	,795	89
aitem_11	3,44	,706	89
aitem_12	3,53	,770	89
aitem_13	3,26	,683	89
aitem_14	3,57	,601	89
aitem_15	3,25	,773	89
aitem_16	3,30	,922	89
aitem_17	2,84	,903	89
aitem_18	3,30	,831	89
aitem_19	3,39	,834	89
aitem_20	2,79	,971	89
aitem_21	3,07	,876	89
aitem_22	2,80	1,057	89
aitem_23	3,46	,724	89
aitem_24	2,90	1,012	89
aitem_25	2,87	1,068	89
aitem_26	2,80	1,089	89
aitem_27	3,47	,799	89
aitem_28	3,28	,826	89
aitem_29	2,97	1,016	89
aitem_30	3,51	,709	89
aitem_31	3,38	,715	89
aitem_32	3,53	,676	89
aitem_33	2,93	,876	89
aitem_34	3,26	,819	89
aitem_35	3,16	,767	89
aitem_36	3,09	,861	89

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	113,12	124,860	,377	,833
aitem_2	113,31	122,218	,447	,831
aitem_3	113,34	125,771	,375	,835
aitem_4	113,43	123,247	,361	,833
aitem_5	113,27	123,904	,359	,833
aitem_6	113,22	120,108	,603	,827
aitem_7	113,38	122,080	,474	,830
aitem_8	113,44	119,772	,621	,826
aitem_9	113,67	125,609	,340	,836
aitem_10	113,62	128,034	,086	,840
aitem_11	113,30	122,805	,442	,831
aitem_12	113,21	124,602	,392	,835
aitem_13	113,48	124,821	,323	,834
aitem_14	113,17	126,414	,355	,836
aitem_15	113,49	127,048	,148	,839
aitem_16	113,44	125,340	,195	,838
aitem_17	113,90	122,796	,330	,834
aitem_18	113,44	118,976	,582	,827
aitem_19	113,35	121,002	,464	,830
aitem_20	113,96	125,203	,187	,839
aitem_21	113,67	124,745	,340	,837
aitem_22	113,94	124,167	,309	,839
aitem_23	113,28	123,932	,357	,833
aitem_24	113,84	124,998	,385	,839
aitem_25	113,88	121,064	,341	,834
aitem_26	113,94	116,826	,518	,827
aitem_27	113,27	120,608	,511	,829
aitem_28	113,46	121,865	,421	,831
aitem_29	113,78	122,585	,393	,835
aitem_30	113,24	127,182	,158	,838
aitem_31	113,36	122,369	,464	,831
aitem_32	113,21	125,033	,313	,834
aitem_33	113,81	122,429	,362	,833
aitem_34	113,48	125,843	,301	,837
aitem_35	113,58	125,041	,367	,836
aitem_36	113,65	128,207	,065	,842

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
116,74	130,217	11,411	36



LAMPIRAN 1.D UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		06-APR-2021 22:23:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
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		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	89	97,69	10,472	72	116

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,69
	Std. Deviation	10,472
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,043
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,814
Asymp. Sig. (2-tailed)		,521

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 1.E UJI HOMOGENITAS DAN ANOVA 1 JALUR

ONEWAY Y BY X
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS.

Oneway

Notes		
Output Created		06-APR-2021 22:24:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	89
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY Y BY X /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Descriptives

Kepuasan Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
3 Tahun kebawah	42	92,19	10,073	1,554	89,05
Diatas 3 Tahun	47	102,60	8,195	1,195	100,19
Total	89	97,69	10,472	1,110	95,48

Descriptives

Kepuasan Kerja

	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
	Upper Bound		
3 Tahun kebawah	95,33	72	114
Diatas 3 Tahun	105,00	84	116
Total	99,89	72	116

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,130	1	87	,148


ANOVA

Kepuasan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2401,396	1	2401,396	28,818	,000
Within Groups	7249,795	87	83,331		
Total	9651,191	88			



LAMPIRAN 1.F SURAT PENELITIAN

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolem 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 : 342 /FPSI/01.10/III/2021 Medan, 06 April 2021
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Yth. Pimpinan PT. Sumo Internusa Indonesia
Di
Tempat

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

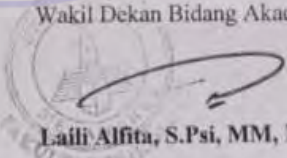
Nama : Amir Raiz Fahrudin Hasibuan
NPM : 168600186
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Sumo Internusa Indonesia, Jl. Amal Luhur No. 118** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia"**.




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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **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,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



LAMPIRAN 1.G SURAT SELESAI PENELITIAN

PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA

OFFICE / WORKSHOP :
MEDAN : JL. AMAL LUHUR NO. 118, TELP. (061) 8440818 - FAX. (061) 8440816
TANGERANG : JL. CARIU NO. 88 KAWASAN INDUSTRI SASTORAHARTJO - RAYA SERANG KM.28
JL. BSD BOULEVARD UTARA, FORESTA BUSINESS LOFT 3 UNIT.27 - BSD CITY, TANGERANG TELP (021) 53161236 - (021) 22235594
BALIKAPAN : JL. SANGGA BUANA NO. 14 TELP. 085387957188

Kepada Yth

Universitas Medan Area

Di tempat.

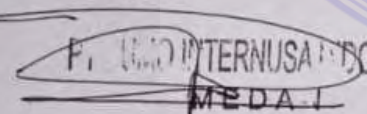
Sehubungan dengan surat permohonan penelitian yang diajukan kepada kami oleh mahasiswa atas nama :

Nama : Amir Raiz Fahrudin Hasibuan
NPM : 168600186
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul : Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Di PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA.

Dengan ini menyatakan bahwa benar mahasiswa tersebut diatas sudah melakukan penelitian di PT. Sumo Internusa Indonesia dan kegiatan kegiatan lain yang berhubungan kegiatan tersebut. Demikian balasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami:
Medan : 9 April 2021

Pimpinan


PT. SUMO INTERNUSA INDONESIA
MEDAN

Rian Syahputra