

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA
KERJA KARYAWAN PTPN IV KEBUN ADOLINA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH :

NURMALA DEWI

17.8600.178



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

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

Document Accepted 29/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/22

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA
KERJA KARYAWAN PTPN IV KEBUN ADOLINA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

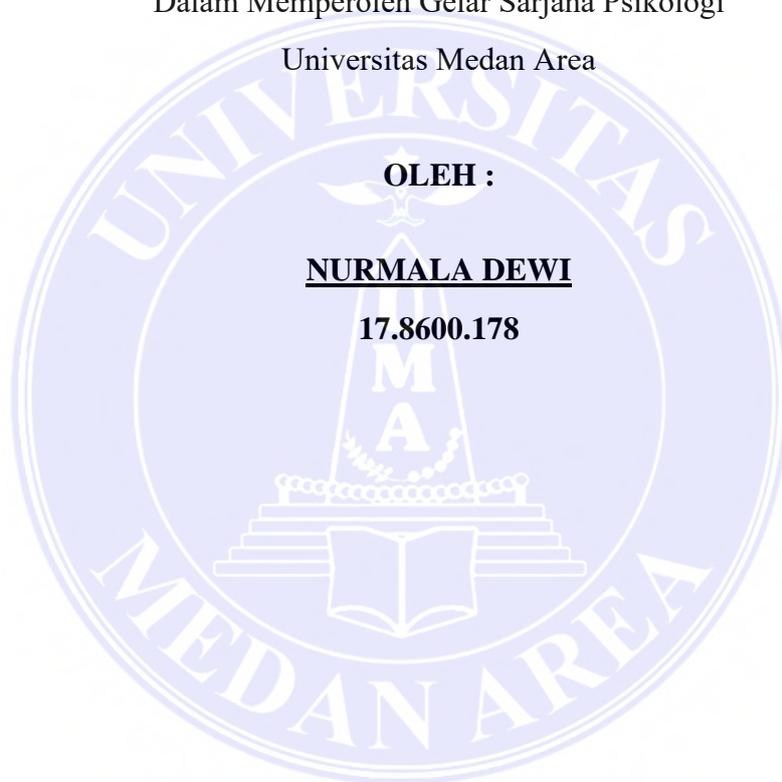
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

NURMALA DEWI

17.8600.178



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

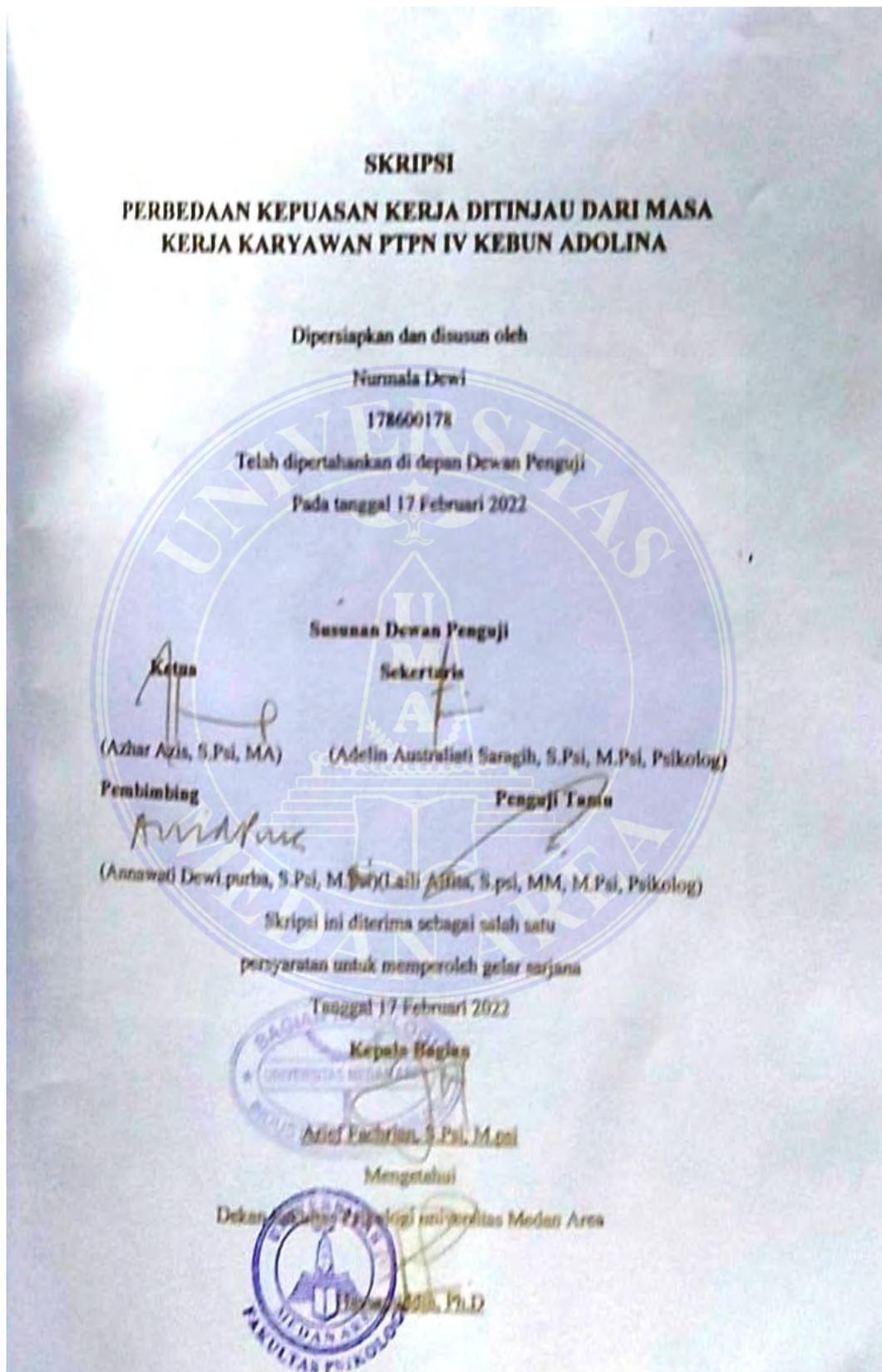
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

Document Accepted 29/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/6/22



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurmala Dewi

NIM : 178600178

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas /Sekolah : Fakultas Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 17 Februari 2022



Nurmala Dewi

17.860.0178

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

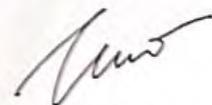
Nama : Nurmala Dewi
NPM : 178600178
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

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: **Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PTPN IV Kebun Adolina**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti 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: 17 Februari 2022
Yang menyatakan



(Nurmala Dewi)

MOTTO

“Belajarlh mengalah sampai tak seorangpun mengalahkanmu, Belajarlh merendah sampai tak seorangpun merendahkanmu, Belajarlh sabar sampai

Allah Ta’ala mengangkat derajatmu “

(Habib Syech Bin Abdul Qodir Assegaf)

“Amal yang paling di cintai Allah ialah yang konsisten sekalipun itu sedikit “

(HR. Bukhari)



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nurmala Dewi
Nomor Pokok Mahasiswa : 178600178
Jurusan : Psikologi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal Lahir : Dalu Sepuluh A, 08 Juli 1999
Agama : Islam
Anak Ke- : 2 dari 3 Bersaudara
Status Dalam Keluarga : Anak Kandung
Alamat : Jln. Sultan Serdang Pasar 3 Gg. Rukun Dusun V
Desa Dalu sepuluh A Kec. Tanjung Morawa
Hobi : Travelling, Singing
Email : malawongso@gmail.com
No.Telp / Hp : +62853-6121-2798

Nama

1. Ayah : Slamet
2. Ibu : Suyanti

Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Negeri 105325 Dalu Sepuluh A
2. Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa
3. Sekolah Menengah Atas : SMA Swasta Nur Azizi Tanjung Morawa

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-nya berupa kelancaran, kemudahan, pengalaman, kekuatan, serta kesabaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PTPN IV Kebun Adolina” dengan tepat pada waktunya dan mampu bertahan menghadapi setiap kendala selama penyelesaian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Psikologi pada Program Studi Sarjana di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka, pada kesempatan ini dengan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc. Rektor Universitas Medan area
3. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan izin penelitian dan kelancaran di dalam penyusunan skripsi ini selesai.

4. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi., M.Psi., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran dan ketelitian, serta memberikan saran yang membangun untuk penulisan skripsi ini.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog. Lebih baik., selaku pembeding dalam seminar proposal penelitian peneliti atas waktu dan saran yang telah diberikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.
6. Ibu Adelin Australiati Siregar, S.psi., M.psi., Psikolog., selaku sekretaris dalam seminar proposal peneliti yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA. Selaku ketua dalam skripsi peneliti yang sangat baik dan selalu memberikan saran-saran untuk skripsi peneliti yan
8. Bapak Arief Fachrian, S.psi., M.psi., selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal dalam mengenai Psikologi selama peneliti berkuliah.
10. Seluruh Pegawai dan Staff tata usaha Universitas Medan Area, yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan berkas dan administrasi.
11. Teruntuk kampus tercinta Universitas Medan Area, terimakasih telah menerima peneliti untuk mengabdikan di universitas ini.

12. Teruntuk bapak Manajer maupun Pimpinan PTPN IV Kebun Adolina dan pegawai PTPN IV Kebun Adolina, terimakasih telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dan terimakasih kepada semua responden penelitian atas kesediaannya karena sudah meluangkan waktunya untuk kelancaran penelitian ini.
13. Buat teman-teman seperjuangan termasuk yang ada di Mifamilia (Icayannas, Icapane, Crishtin, Rara, Isna, Muti, Penti, Sindy, Lia, Fathia, Melisa) dan Ampas-ampas (Aditya, Iqbal, Dika, Fauzan, Dandy, Jose, Hasian), terimakasih karena selalu mensupport peneliti dalam membuat skripsi ini, dan terimakasih sudah saling berbagi cerita berbagi kasih sayang selama empat tahun terakhir ini, terimakasih untuk kebersamaannya, peneliti berharap pertemanan kita abadi.
14. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan area angkatan 2017, terimakasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini, semoga pertemanan tetap terjalin.
15. Untuk temanku tersayang terkasi Nurul fathia, terimakasih banyak atas dukungan dan supportmu, terimakasih telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir. terimakasih banyak kuucapkan kepadamu, sayang banget.
16. Teruntuk yang tersayang yang selalu menemani perjalananku dari awal kuliah sampai selesainya kuliah Xabiru, Bronzie, dan Blackqe. Terimakasih banyak kuucapkan untukmu.

17. Buat keluarga besarku dari Keluarga Alm. Sarju dan Keluarga Seno, yang tidak bisa kusebutkan satu persatu. Terimakasih semuanya, terimakasih atas dukungan, supportnya selama ini yang selalu memberikan semangat, saran, motivasi serta dukungan moral yang sangat luar biasa kepada peneliti.
18. Buat kakakku tersayang Desi Puspita Sari beserta anaknya Adeeva Myesha Putri, yang selalu menjadi motivasi dalam segala hal dan dia jugalah alasan kenapa aku harus sukses, terimakasih atas doa, semangat dan dukungan yang penuh cinta.
19. Buat Orang yang paling spesial dalam hidupku, yang sangat istimewa, tercinta, dan yang tidak pernah tergantikan dalam hidupku yaitu kedua orang tuaku; bapak Slamet dan mama Suyanti. Terimakasih banyak karena selalu memberikan semangat yang luarbiasa, nasehat, dukungan, motivasi, serta cinta kasih sayang yang tidak pernah usai. Terimakasih telah memberikan anakmu ini pendidikan yang sangat layak dari kecil hingga saat ini. Terimakasih untuk semua doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk mala, terimakasih atas segalanya yang telah kalian berikan, semoga mama dan bapak diberikan umur panjang dan kesehatan selalu, semoga allah senantiasa melimpahkan rahmatnya. Amin yarabbal alamin.
20. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga allah membalas semua kebaikan, kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin

21. Dan terakhir I just say thanks for my self, karena telah tangguh dan tetap bertahan untuk bisa mewujudkan salah satu dari impian terpenting dalam hidupku.

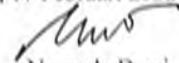
Peneliti sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan waktu dan kemampuan, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan seluruh pihak yang telah membantu hingga selesainya penyusunan skripsi ini dengan baik dan lancar, semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kita semua.

Amin, ya robbal'aalamiin.....

"Taqabbalallahu minna wamingkum, taqabbal yaa karim"

Medan, 17 Februari 2022


Nurmala Dewi

17.8600.17

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9

1. Pengertian Karyawan.....	9
B. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja	10
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	18
5. Dampak Dari Kepuasan Kerja.....	19
6. Meningkatkan Kepuasan Kerja	20
C. Masa Kerja	23
1. Pengertian Masa Kerja	23
D. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja.....	25
E. Kerangka Konseptual	27
F. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Tipe Penelitian	28
B. Identifikasi Penelitian.....	28
C. Defenisi Operasional.....	29
1. Masa Kerja	29
2. Kepuasan Kerja	30
D. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
3. Teknik Pengambilan Sampel	31

E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas.....	33
2. Reliabilitas	34
G. Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kanchah Penelitian	37
1. Visi dan Misi.....	39
B. Persiapan Penelitian.....	40
1. Persiapan Administrasi.....	40
2. Persiapan Alat Ukur	41
C. Pelaksanaan Penelitian	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
E. Uji Asumsi.....	47
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Homogenitas	48
3. Uji Anova / Hasil Perhitungan Analisis 1 Jalur	48
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49
1. Mean Hipotetik.....	49
2. Mean Empirik.....	50
G. Kriteria.....	50
H. Pembahasan	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	xx
LAMPIRAN	xxii



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual	27
Tabel 3.1 Skala Pemberian Nilai	33
Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	42
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	44
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Anova.....	49
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	51

DAFTAR GAMBAR

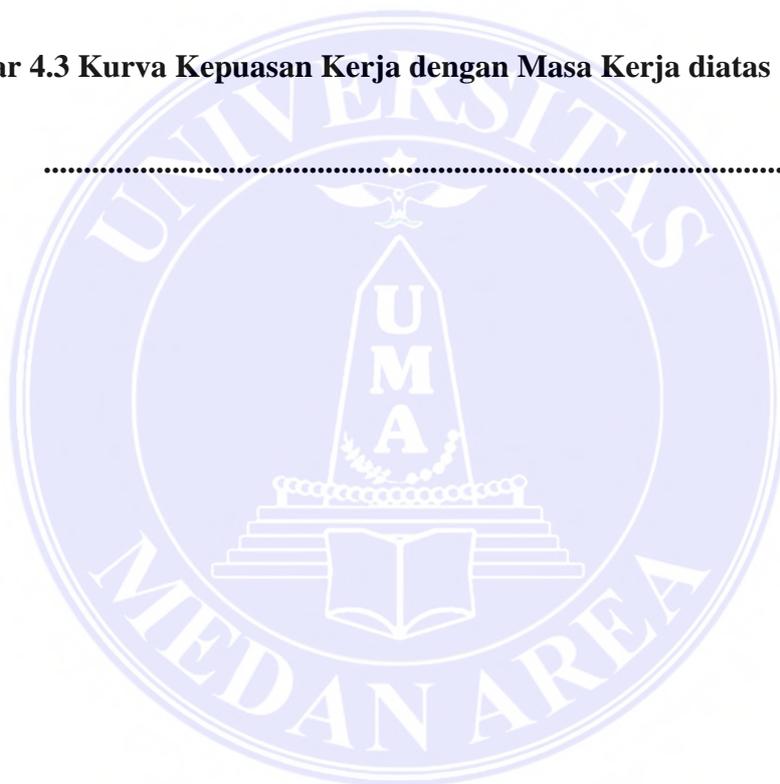
Gambar 4.1 Kurva Normal Kepuasan Kerja 52

Gambar 4.2 Kurva Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja dibawah 10 Tahun

..... 52

Gambar 4.3 Kurva Kepuasan Kerja dengan Masa Kerja diatas 15 Tahun

..... 53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Kepuasan Kerja.....	xix
Lampiran B Data Kepuasan Kerja Dengan Masa Kerja dibawah 10 Tahun Dan diatas 15 Tahun	xxv
Lampiran C Hasil Uji Reliabilitas Dan Validitas Kepuasan Kerja	xxvii
Lampiran D Uji Asumsi Kepuasan Kerja	xxxi
Lampiran E Surat Penelitian	xxxv



ABSTRAK

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MASA KERJA KARYAWAN PTPN IV KEBUN ADOLINA

NURMALA DEWI

17.860.0178

Abstrak

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang berbeda, baik itu menyenangkan atau tidak tergantung seseorang itu meyakini bahwa adanya kesesuaian antara nilai pekerjaan dengan hasil yang di dapatkan, serta hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. hipotesis dalam penelitian ini adalah: Ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja dengan asumsi semakin lama masa kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah masa kerja maka rendah pula kepuasan kerjanya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PTPN IV Kebun Adolina sebanyak 657 orang tetapi subjek yang diteliti 10% dari populasi tersebut sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Random sampling. Penelitian ini menggunakan instrument skala likert untuk skala kepuasan kerja. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan ciri-ciri menurut Hamali (2018) yaitu; Penuh harapan, Bahagia, Bergairah, Perasaan senang dan puas, Menghargai pekerjaan. berdasarkan analisis data, diperoleh hasil terdapat perbedaan antara kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja. Hasil dibuktikan dengan koefisien anava dari masa kerja , dimana $F= 3,301$; $p = 0,001 < 0,05$. Dari hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empiric diperoleh masa kerja diatas 15 tahun memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan masa kerja dibawah 10tahun.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Masa Kerja

ABSTRACT

Differences in Job Satisfaction in terms of the Job period of employees of PTPN IV Kebun Adolina

Nurmala Dewi

17.860.0178

Abstract

Job satisfaction is an individual's feeling of a different job, whether it is pleasant or not, depending on the person who believes that there is a match between the value of the work and the results obtained, as well as the results of the interaction of the individual with his work environment. This study aims to test and obtain empirical data regarding differences in job satisfaction in terms of years of service. The hypothesis in this study is: There is a difference in job satisfaction in terms of tenure with the assumption that the longer the tenure, the higher the job satisfaction, on the contrary, the lower the tenure, the lower the job satisfaction. The population in this study were employees who worked at PTPN IV Kebun Adolina as many as 657 people but the subjects studied were 10% of the population as many as 65 people. Sampling was done by random sampling technique. This study uses a Likert scale instrument for job satisfaction scale. The job satisfaction scale is based on the characteristics according to Hamali (2018), namely; Full of hope, Happy, Passionate, Feeling happy and satisfied, Appreciate the work. based on data analysis, the results obtained that there is a difference between job satisfaction in terms of years of service. The results are proven by the anova coefficient of service period, where $F = 3,301$; $p = 0.001 < 0.05$. From the results of the calculation of the hypothetical mean and the empirical mean, it is obtained that the service period above 15 years has a higher satisfaction than the service period under 10 years.

Keywords: Job Satisfaction, Job Period.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan, yang mana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan maupun organisasi dalam melakukan aktivitasnya. Demi tercapainya tujuan yang diinginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah modal utama dalam mengorganisir, mengarahkan, merencanakan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi (Anoraga, 2001). Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka dari itu perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan maupun organisasi agar dapat memberikan suatu kontribusi yang maksimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat sedang melakukan pekerjaan, tetapi

terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap pekerja terhadap pekerjaannya yang memiliki berbagai aspek. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya dimasa depan (Siegel dan Lane, 2009).

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan peran. Pada dasarnya, dari segi kepuasan kerja (kerja itu sendiri, kenaikan jabatan, pengawasan, bayaran, dan rekan kerja) menikmati pekerjaan tersebut, hal ini merupakan segi yang sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhannya (Robbins & Judge, 2008). Seperti yang dinyatakan oleh Luissier (dalam Kaswan, 2017) tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan dan apa yang ia dapatkan. Kepuasan kerja karyawan, mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (dalam Hamali, 2016) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pekerjaan dan faktor karyawan. Faktor pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja. Sedangkan

faktor karyawan, meliputi masa kerja, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui ada yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu masa kerja. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. (Rivai, 2009).

Dengan semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, maka dapat diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Asumsi tersebut juga dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh Hariyanto (1995) dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja,

akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Ini didasari dengan semakin terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang ingin dicapai. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak gaji dan tunjangan yang didapat baik yang bersifat structural maupun fungsional. Sedangkan penelitian Riyono (1995) ia memaparkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja subjek penelitian cukup tinggi dan ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2007) tentang kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja menunjukkan adanya perbedaan antara masa kerja 5 tahun dengan 10 tahun yang signifikan, karena pada masa kerja tersebut merupakan masa kerja produktif, dan seseorang sedang giat-giatnya dalam bekerja sehingga mendapatkan kepuasan kerja.

PTPN IV Kebun Adolina merupakan salah satu Unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam industry perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh.

Berdasarkan survey yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan terdapat kecenderungan penurunan kepuasan kerja yang ditandai dengan karyawan yang kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya, ada dari mereka yang suka datang terlambat, karyawan yang merasa kurang nyaman dalam kondisi bekerjanya, kurang meluangkan waktu dan kurang berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaan mereka. Kebanyakan dari mereka seperti

yang peneliti lihat adalah karyawan yang belum lama bekerja disitu, karena karyawan baru merasa beban kerja yang diterimanya masih terlalu berat dan sulit beradaptasi dengan lingkungan baru. Hal seperti itu dapat mengganggu produktivitas perusahaan karena karyawan yang kurang aktif dan bisa menimbulkan turn over untuk perusahaan.

Berikut dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap salah satu karyawan di perusahaan PTPN IV Kebun Adolina:

“ Saya pribadi merasa kurang puas karena beban kerja yang ada saat ini tidak sesuai dengan kesejahteraan yang di terima. Saya disini juga kurang lebih sudah 9 tahun, tetapi saya masih bingung juga dalam beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaannya. Sehingga saya terkadang mengalami kesulitan dalam bekerja. Ditambah bekerja disini harus mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, jadi kadang saya tidak bisa mencapai target tersebut”.
(Wawancara interpersonal; 27 maret 2021, pukul 11.15WIB, MI).

“kalau saya ditanya seperti itu, saya sih sudah puas karekan saya bekerja disini sudah cukup lama, jadi saya sudah nyaman juga dengan situasi kerjanya, dengan lingkungannya. Saya juga sudah memahami bagaimana bekerja dengan trik trik nya, jadi saya sudah tidak mengalami kesulitan lagi. Soal upah dan tunjangan lainnya ya karna saya sudah lama bekerja disini jadi gaji saya meningkat dan saya tau bagaimana mendapatkan bonus bonus yang ada di perusahaan ini jadi ya saya merasa puas bekerja di perusahaan ini”.
(Wawancara interpersonal; 27 maret 2021, pukul 13.40WIB, S).

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwasanya karyawan di PTPN IV Kebun Adolina, kurang memiliki ciri-ciri kepuasan kerja yang rendah dimana tingkat kesejahteraan yang rendah yang diterimanya serta sulitnya beradaptasi dengan lingkungan dan beban pekerjaan, serta gaji yang didapat. Ini sejalan dengan pendapat Hamali yang mengatakan, bahwasanya orang yang memiliki kepuasan yang tinggi memiliki ciri-ciri kepuasan:

Penuh harapan, bahagia, bergairah, perasaan senang dan puas, menghargai pekerjaan. Melihat dari fenomena serta situasi yang dialami oleh karyawan tersebut mungkin itu juga yang menjadi penyebab karyawan tersebut merasa kurang puas. Tetapi berbeda dengan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan itu, dimana dilihat bahwa karyawan yang sudah lama bekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi, itu ditandai dengan rasa nyaman yang didapatkan ditempat kerja baik di lingkungan maupun pekerjaan itu sendiri, serta merasa puas dengan gaji yang diterimanya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan PTPN IV Kebun Adolina”.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan di PTPN IV Kebun Adolina tidak menyadari pentingnya menanamkan rasa kepuasan kerja dalam dirinya. Terlihat seperti tidak peduli dan merasa sangat terbebani dengan pekerjaan mereka sendiri, selain itu seperti yang peneliti lihat karyawan yang bekerja di perkebunan adolina juga terlihat kurang tepat waktu dalam kehadirannya, masih banyak yang sibuk dengan kesibukannya masing-masing. Padahal dalam hal bekerja seharusnya karyawan itu mampu menunjukkan sikap yang baik serta penuh tanggung jawab.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Mangkunegara (dalam Sinambela, 2016).Kepuasan

kerja karyawan juga termasuk penting bagi perusahaan, ini dilihat dari faktor kepuasan kerja karyawan yaitu masa kerja karyawan. Oleh karena itu perlu diidentifikasi terhadap perbedaan kepuasan kerja karyawan ditinjau dari masa kerja karyawan PTPN IN Kebun Adolina.

C. Batasan Masalah

Dengan adanya masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang akan dibahas lebih lanjut yaitu mengenai Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan PTPN IV Kebun Adolina. Dalam hal ini batasan yang diteliti adalah karyawan di PTPN IV Kebun Adolina.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PTPN IV Kebun Adolina”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan PTPN IV Kebun Adolina.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan dorongan pemikiran serta menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja pada karyawan. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka dan bagi pembaca, serta dapat dijadikan bahan rujukan ataupun masukan bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan mendatang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi organisasi

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan PTPN IV Kebun Adolina, agar memberikan dukungan dan semangat kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai materi kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Soepomo (1980), mendefinisikan karyawan adalah tiap orang yang melakukan pekerjaannya. Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun hubungan diluar kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja (Jashara, 2017).

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah.

Defenisi karyawan setara dengan defenisi pekerja (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa, 1991).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Jex (dalam Sinambela, 2016) mendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek prilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Mangkunegara (dalam Sinambela, 2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Davis dan Newstrom (dalam Sinambela, 2016) berpendapat bahwa, Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kreitne dan Kinicki (dalam Hamali, 2018) mendefenisikan kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan

seseorang. Defenisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Wexley dan Yukl (dalam Komariah, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sedangkan pendapat Vroom (dalam Komariah, 2016) kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka. Tidak jauh berbeda Donnelly, dkk (dalam Komariah, 2016) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dan karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Beberapa defenisi dari kepuasan kerja, Indrastuti, dkk (2008) adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan penilaian dari pekerja, seberapa jauh pekerja secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya
- b. Sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan

- c. Sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja
- d. Pada dasarnya adalah “*security feelling*” (rasa aman) dan mempunyai segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan social), serta segi psikologi seperti kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, pengawasan dan berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan atasan.
- e. Kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengalami bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negative ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Hamali, 2018) adalah sebagai berikut:

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah:

1. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
2. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
3. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (*comparison person*).
4. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan input-outcome dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan

yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang dapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat

bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula satisfiers, motivators, job content, intrinsic factors yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), work it self, kesempatan bekerja, dan tanggung jawab.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan

bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi.}$$

Keterangan:

Valensi : kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.

Harapan :kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.

Motivasi : kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (dalam Hamali, 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Masa kerja
- b. Pengalaman kerja
- c. Kecerdasan (IQ)
- d. Kecakapan khusus
- e. Umur
- f. Jenis kelamin
- g. Pendidikan
- h. Kondisi fisik
- i. Emosi
- j. Cara berfikir
- k. Persepsi dan sikap kerja

- l. Kedudukan
- m. Mutu pengawasan
- n. Jenis pekerjaan
- o. Struktur organisasi
- p. Pangkat (golongan)
- q. Kesempatan promosi jabatan
- r. Interaksi sosial
- s. Hubungan kerja

Menurut Blum (dalam Sinambela, 2016) bahwa faktor - faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individual: Umur, kesehatan, watak dan harapan.
 - b. Faktor sosial : Hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
 - c. Faktor utama dalam pekerjaan : gaji atau upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.
- Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaannya, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan di perlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Sunyoto, 2019) mengemukakan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kedudukan (posisi)
- b. Pangkat
- c. Umur
- d. Mutu pengawasan

Menurut Burt (dalam Anoraga, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja sebagai berikut;

- a. Faktor hubungan antar karyawan : hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual : sikap, umur, jenis kelamin
- c. Faktor luar : keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan

4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018), ciri-ciri kepuasan kerja, yaitu:

- a. Penuh harapan dan keinginan untuk mendapatkan sesuatu
- b. Bahagia, suatu kondisi emosi yang ditandai dengan rasa senang, sedih, puas dan bersyukur
- c. Bergairah, untuk semangat yang lebih tinggi
- d. Perasaan senang dan puas
- e. Menghargai pekerjaan, suatu sikap yang dimiliki individu dalam bekerja

Menurut Kaswan (2020), ciri-ciri kepuasan kerja, yaitu;

- a. Loyal, sikap setia yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu yang dimiliki
- b. Sehat, keadaan yang dimiliki seseorang secara fisik, mental dan social
- c. Produktif, sebuah bentuk dari sikap yang ingin selalu untuk dapat berkarya, menciptakan sebuah ide
- d. Bertanggung jawab, kewajiban dalam menanggung atau memikul sesuatu yang menjadi akibat

Beberapa ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar (2008), antara lain;

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

5. Dampak dari Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, dan bagi kesehatan.

- a. Dampak terhadap Produktivitas

Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (Munandar ,2001) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan

kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (Munandar, 2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja. Meskipun jelas bahwa kepuasan berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausal masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan saling berkesinambungan peningkatan dari yang satu dapat memengaruhi yang lain, begitupun sebaliknya jika terjadi penurunan.

6. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Cara untuk mencegah dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara sebagai berikut:

a. Membuat pekerjaan yang menyenangkan

Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.

b. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan atau penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.

c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

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

Sedangkan menurut Riggio (dalam Ade 2010), peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Melakukan perubahan struktur kerja

Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).

Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktek untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

b. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Dan pembayaran yang ketiga adalah gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Dengan memberikan control pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bias bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang di padatkan), dimana jumlah pekerjaan perharinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan perhari di tingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari senin hingga hari jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam

khusus perminggu (flexitime), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

d. Mengadakan program yang mendukung

Perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, seperti; *health center, profit sharing, employee sponsored child care, dll.*

C. Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka,2010). Notoatmodjo, (2005) menyebutkan pengalaman yang di miliki seseorang merupakan faktor yang sangat berperan dalam menginterpretasikan stimulus yang di peroleh. Pengalaman masa lalu atauapa yang telah di pelajari akan menyebabkan terjadinya perbedaan interprestasi dimana semakin banyak masa kerja, maka semakin banyak pengalaman tersebut dalam memberikan pelayanan kerja yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku. Siagian (2008) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena

telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja yang baru biasanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan ketrampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. (Rivai, 2009).

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.

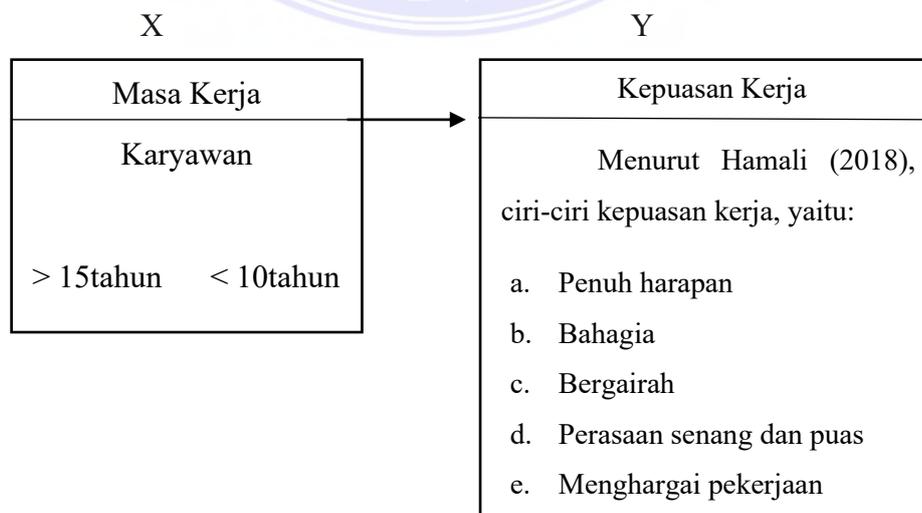
D. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja

Seorang karyawan yang bekerja seharusnya memberikan kontribusinya baik terhadap pekerjaannya maupun bagi organisasi hal ini dilakukan karena setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (dalam Tobing, 2017). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh masa kerja, dimana pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan cenderung merasa nyaman dan akan berusaha mempertahankan pekerjaannya lebih lama. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi maupun perusahaan, ini disebabkan karena telah beradaptasi

dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Lestari dan Bachtiar (2007) memaparkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan dengan masa kerja 5 tahun dan karyawan dengan masa kerja 10 tahun di PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai thitung sebesar -12,877 dengan $p = 0,000$ menunjukkan bahwa ($p > 0,05$) sehingga hasil tersebut signifikan. Oleh karena nilai mean subjek yang masa kerja 10 tahun lebih besar dari pada subjek yang masa kerja 5 tahun, berarti karyawan yang masa kerjanya 10 tahun memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerjanya 5 tahun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Listiara dan Shafira (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja dengan nilai $p = 0,010 (< 0,05)$.

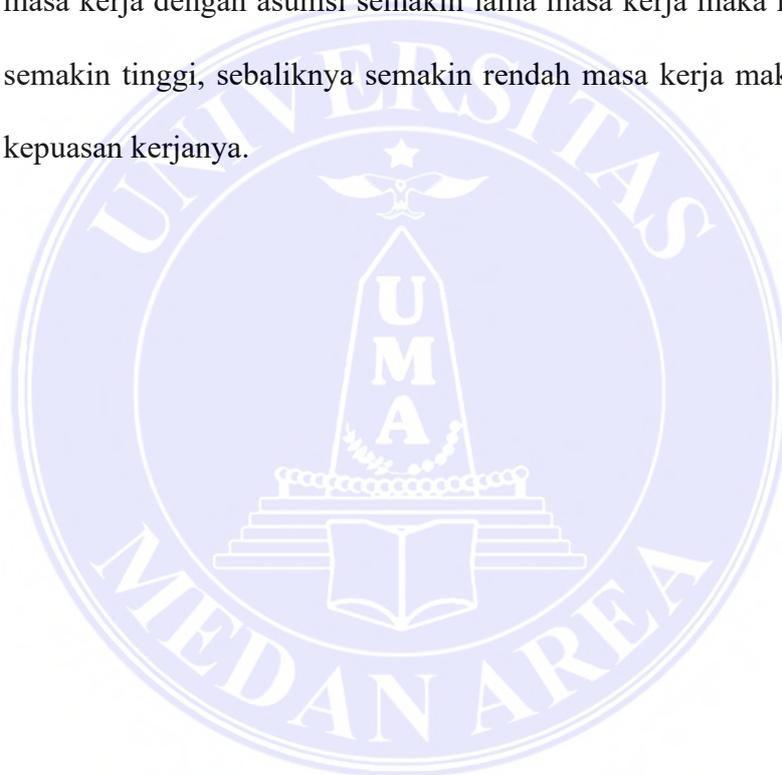
E. Kerangka Konseptual



Tabel 2.1. Kerangka konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas, maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah: Ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja dengan asumsi semakin lama masa kerja maka kepuasan kerja semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah masa kerja maka rendah pula kepuasan kerjanya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena peneliti ingin menggeneralisasikan suatu fenomena pada suatu kelompok. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis (survey), teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena. Menurut Sugiono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2007). Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi-fungsinya masing-masing

(Azwar, 2007). Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan ialah:

1. Variabel bebas (X) : Masa Kerja
2. Variable Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Suatu penelitian harus memilih dan menentukan definisi opsional yang paling relevan terhadap variabel penelitiannya (Azwar, 2007). Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang berbeda, baik itu menyenangkan atau tidak tergantung seseorang itu meyakini bahwa adanya kesesuaian antara nilai pekerjaan dengan hasil yang di dapatkan, serta hasil interaksi individu dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja diukur melalui skala yang dibuat peneliti berdasarkan ciri-ciri dari pendapat Hamali (2018) yaitu; Penuh harapan, bahagia, bergairah, perasaan senang dan puas, menghargai pekerjaan. Dimana jika semakin tinggi skor kepuasan kerja maka semakin baik kepuasan kerja, begitupun sebaliknya jika semakin rendah skor kepuasan kerja maka semakin buruk kepuasan kerja.

2. Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan. Masa kerja dapat dilihat dari dokumentasi perusahaannya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik sifat yang sama (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN IV Kebun Adolina sebanyak 657 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002). Beberapa alasan pengambilan sampel adalah:

a. kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana

b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.

c. lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 657 karyawan. Berarti $657 \times 10\% : 100 = 65$, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan.

3. Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun kriterianya sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada bagian pemeliharaan, dengan Masa kerja dibawah 10 tahun, 34orang dan Masa kerja diatas 15 tahun, 31 orang.

Jadi jumlah sampel yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PTPN IV Kebun Adolina sebanyak 65 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti. Dalam penelitian ini alat yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah skala kepuasan kerja dan data dokumentasi masa kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala ini dibuat untuk mengungkap sikap positif dan negative, pro dan kontra, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pernyataan ini terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavorable* (azwar, 2007). Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan yang tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam 4 kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “tidak setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sangat setuju).

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak setuju (TS)	2	3
Sangat tidak setuju (STS)	1	4

Tabel 3.1 Skala pemberian nilai

2. Metode Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyalin data-data dari dokumentasi catatan, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi ini diperoleh melalui dokumen-dokumen dari masa kerja karyawan di perusahaan PTPN IV Kebun Adolina.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015).

Untuk mengetahui validitas dan realibilitas skala kepuasan kerja akan menggunakan jasa computer SPSS versi 16.0 for

windows sehingga didapatkan butir-utir yang memenuhi syarat yang akan digunakan dalam penelitian ini. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi skor item X dan skor total item Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara variable X dengan variable Y

$\sum x$ = Jumlah skor seluruh subjek setiap item

$\sum y$ = Jumlah skor seluruh item

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Realibilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukur (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan internal consistensi yaitu formula Alpha Cronbach yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal pada

sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes itu sendiri. Teknik ini pandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2015). Menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma$ = Jumlah varian butir
 $\sigma 1^2$ = Varian total

3. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *anova one way*. Dimana uji *anova one way* digunakan untuk menguji perbedaan mean (rata-rata) data lebih dari dua kelompok. Cara penghitungan dibantu dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

Rumus *anova one way* :

$$H. f = \frac{Sb^2}{Sw^2}$$

Keterangan :

Sb : Varian beetwen
 Sw : Varian within
 F : Varian kelompok

Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variable-variabel penelitian yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variable yaitu variable bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows*.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian bersifat homogen. Pengukuran Homogenitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis varians 1 jalur, diketahui ada perbedaan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja dibawah 10tahun dengan masa kerja karyawan dengan masa kerja diatas 15tahun yang signifikan positif. Hasil ini diketahui signifikan dengan melihat koefisien perbedaan $F = 3,301$ dengan $p = 0,001 < 0,05$.
2. Hipotesis diterima artinya ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja karyawan PTPN IV Kebun Adolina dengan asumsi bahwa kepuasan kerja ditinjau dari masa kerja dimana semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3. Secara umum berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, kepuasan kerja karyawan PTPN IV Kebun Adolina memiliki mean hipotetik sebesar 110. Dari masing-masing variable yaitu kepuasan kerja empirik nya dengan masa kerja dibawah 10tahun 99,41. Sedangkan mean empirik karyawan dengan masa kerja diatas 15tahun 131,29. Selanjutya untuk bilangan SD dari masing-masing yaitu kepuasan kerja dengan masa kerja dibawah 10tahun SDnya

adalah 8,326, dan kepuasan kerja dengan masa kerja diatas 15tahun SD nya adalah 10,919. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja dibawah 10tahun tergolong rendah dan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja diatas 15tahun tergolong tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti uraikan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa kepuasan kerja pada karyawan dengan masa kerja <10 tahun tergolong rendah maka disarankan kepada karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara berusaha mengoptimalkan pemenuhan aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan misalnya menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerjanya sehingga dapat menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, memberikan reward atau penghargaan pada karyawan yang berprestasi, lebih berinovasi dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya agar tidak mudah bosan, dan menjiwai masing-masing tugasnya. Dan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dengan cara bangun hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, berkontribusi dalam pengembangan perusahaan, ikut serta dalam

peluang yang diberikan dalam perusahaan, atur pekerjaan dengan merancang target harian, tempatkan diri dalam target karir selanjutnya, dan berinteraksi dengan rekan kerja.

2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus mengoptimalkan perhatian dan pengawasan kepada karyawan-karyawan tersebut, misalnya dengan memberikan arahan dan motivasi agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga seluruh karyawan akan datang bekerja tepat pada waktunya dan lebih bersemangat. Dan perusahaan lebih meningkatkan serta menjaga tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawan agar sesuai dengan prestasi yang dihasilkan serta sesuai dengan karyawan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Menyadari kalau peneliti ini memiliki berbagai kekurangan seperti kendala waktu dan tenaga serta teori dalam penelitian ini, maka disarankan agar peneliti selanjutnya dapat meminimalisir kekurangan tersebut. Dan kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperbaiki metode yang digunakan dalam penentuan sampel, jumlah sampel, pernyataan dalam alat ukur, dan sistem penilaian setiap aitem. Saran lainnya kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan perbedaan masa kerja serta ciri-ciri lain yang tidak terkontrol, dan memilih perusahaan lain guna memperkaya peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, F. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Mie Instan PT. Indofood Sukses Makmur Cabang Pekanbaru*. (Skripsi: Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Riau).
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Kerja.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Dasar-Dasar Psikometrika*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Gibson, JL et al. (2009). *Organisasi*. Edisi kelima : Erlangga.jakarta
- Hamali, A.Y, (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Indrastuti, Sri, dan Amries, R.T. (2008). *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kinerja Pegawai Serta Kualitasb Pelayanan*. Penerbit IUR PRESS. Pekanbaru.
- Jashara, P. (2017), *Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sucofindo Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung; Alfabeta.
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta; Bandung.
- Komariah, I., anwar, Y., Edison, E. (2016). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Lestari, I., Bachtiar, M. (2007). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Listiara, A., Shafira. (2017). *Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja*. Jurnal Empati. 6 (1). 396-400.
- Munandar. (2001). *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta UI-Press.
- Munandar, A. S (2008). *Psikologi industry dan organisasi*. Depok. Universitas Indonesia Press
- Natoatmodjo. (2005). *Metodeologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Pt. Rineka Cipta

- Rivai R, A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMPalembang.
- Robbins, Stephen. P & Judge, Timothy A. (2008). *Prilaku organisasi*. PT. salemba.
- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Cetakan ke 3.
- Sholeha, M., Kristanto, M.,& Jokom, R. (2015). *Kepuasan Kerja Karyawan Gogo Café di Hotel Oval Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen, I, 396-409.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta Bumi Aksara
- Siegel., & Lane. (1982). *Industrial and Organizational Psychology*. USA: Richard D Irwin, Inc.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soepomo, I (1980). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Penerbit Djambatan.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Balai Pustaka*.
- Tobing, Rt. 2017. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Pegawai Universitas Medan Area*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.



LAMPIRAN



IDENTITAS DIRI

Nama (inisial) :

Jenis kelamin :

Masa kerja :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari satu skala kepuasan kerja. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.
2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.
3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu pilihan yang tersedia yaitu:

SS : Apabila pernyataan SANGAT SESUAI dengan diri anda

S : Apabila pernyataan SESUAI dengan anda

TS : Apabila pernyataan TIDAK SESUAI dengan diri anda

STS : Apabila pernyataan SANGAT TIDAK SESUAI dengan diri anda

Contoh Pengisian :

No. Pernyataan

Alternatif Jawaban

1. Bersungguh-sungguh dalam

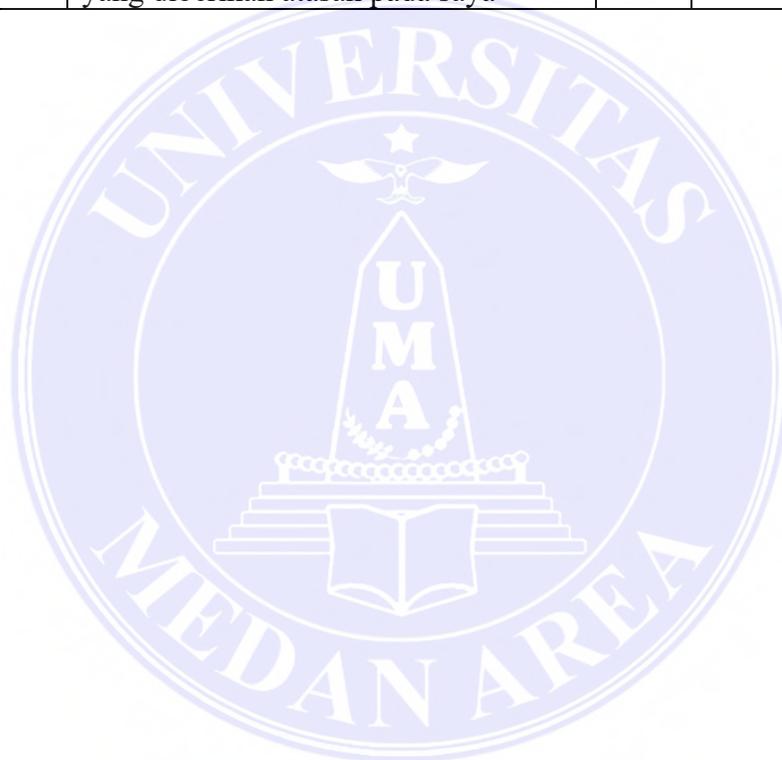
SS	S	TS	STS
\checkmark			

SKALA KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bersungguh-sungguh dalam bekerja merupakan kebiasaan saya				
2	Pekerjaan mendorong saya untuk terus maju dan berkembang				
3	Setiap ada peluang mengembangkan diri, akan saya lakukan				
4	Saya terpaksa melakukan pekerjaan ini karena tuntutan keluarga				
5	Bekerja disini tidak membuat saya maju				
6	Saya tidak akan melakukan pekerjaan ketika atasan meminta saya melakukannya				
7	Sebisa mungkin saya menunjukkan wajah ceria dalam bekerja				
8	Dalam bekerja saya selalu gembira				
9	Wajah saya berseri ketika mendapat tugas dari atasan				
10	Dalam melakukan pekerjaan, wajah saya selalu murung				
11	Saya suka cemberut pada saat bekerja				
12	Saya kesal ketika diberi tugas tambahan				
13	Saya akan mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan saya dengan senang hati				
14	Walaupun capek, saya tetap mengerjakan pekerjaan saya				
15	Sesulit apapun pekerjaannya, saya tetap semangat				
16	Saya selalu protes jika pekerjaan yang diberikan pada saya diluar jobdes saya				
17	Saya kesal jika pekerjaan saya tidak terselesaikan				
18	Saya tidak suka jika harus menerima jam tambahan saat bekerja				
19	Jika ada masalah, saya tidak berputus asa dalam menghadapinya				
20	Saya tidak masalah jika harus mengerjakan pekerjaan sendirian				

21	Saya selalu bersemangat jika saya mendapatkan hal-hal baru saat bekerja				
22	Jika ada hal yang tidak saya ketahui saat bekerja, saya akan meninggalkan pekerjaan tersebut				
23	Saya tidak focus pada saat melakukan pekerjaan				
24	Ketika saya mengalami kesulitan, saya mudah berputus asa				
25	Saya bahagia bekerja diperusahaan ini				
26	Bekerja diperusahaan ini merupakan cita-cita saya				
27	Bekerja diperusahaan ini diluar dari ekspektasi saya				
28	Saya tidak bahagia ada di perusahaan ini				
29	Suasana pekerjaan saat ini membuat saya bosan				
30	Selama bekerja disini hanya duka yang saya dapatkan				
31	Menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu membuat saya lega				
32	Saya bangga dengan gaji yang saya dapatkan, karena itu sesuai dengan hasil kinerja saya				
33	Saya bersyukur atas apayang saya dapatkan dari perusahaan ini				
34	Saya kecewa dengan hasil kerja yang saya terima				
35	Gaji yang saya terima tidak sebanding dengan pekerjaan saya				
36	Bekerja disini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
37	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan				
38	Saya selalu datang tepat pada waktunya				
39	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
40	Saya pulang kerja sebelum jam pulang kantor				
41	Saat bekerja saya enggan memakai pakaian dinas				
42	Saya sering mendapat surat peringatan dari perusahaan				

43	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan				
44	Saya mengerjakan pekerjaan karena itu kewajiban saya				
45	Tugas yang diberikan atasan harus dilakukan sampai selesai				
46	Saya mencuri-curi waktu sebelum jam pulang kantor				
47	Saya mengabaikan tugas yang diberikan atasan pada saya				
48	Saya lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan pada saya				



LAMPIRAN B

DATA KEPUASAN KERJA DENGAN MASA KERJA DIBAWAH 10 TAHUN DAN DIATAS 15 TAHUN

**(KET: KUNING = DIBAWAH 10TAHUN, HIJAU
= DIATAS 15 TAHUN)**

NO	NAMA	MASA KERJA	JABATAN
1	Iwan Agusanto	9 tahun 3 bulan	Pemeliharaan
2	Harid Suyanto	7 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
3	Irwan	9 tahun 3 bulan	Pemeliharaan
4	Muhammad Tohar	8 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
5	Siti Gusminarni	20 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
6	Sofyan Lubis	10 tahun 3 bulan	Pemeliharaan
7	Hendiyanto Tampubolon	17 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
8	Jhon Lerdin Sipayung	20 tahun 1 bulan	Pemeliharaan
9	Sudarman	8 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
10	Zainuddin	17 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
11	Suriadi	5 tahun 5 bulan	Pemeliharaan
12	Agus Masriadi	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
13	Tauhid	9 tahun 4 bulan	Pemeliharaan
14	Sudi	9 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
15	Agusman Saragih	9 tahun 5 bulan	Pemeliharaan
16	Nehen Dartin Sihombing	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
17	Sri Tuti	17 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
18	Dedi Hariandi	9 tahun 10 bulan	Pemeliharaan
19	Hendrik	14 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
20	Muhammad Harisandi Lubi	20 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
21	Rusdianto	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
22	Rosma Delitua Gultom	17 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
23	Supian	9 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
24	Raini	12 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
25	Suyono	10 tahun 5 bulan	Pemeliharaan
26	Untung	8 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
27	Retno Setiawan	17 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
28	Mesrawati	14 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
29	Wahyudi	10 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
30	Ngatiman	17 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
31	Abdul Muthalib	10 tahun 5 bulan	Pemeliharaan
32	Parida Hanum	17 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
33	Agus	7 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
34	Zulhamdani	20 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
35	Anggiat Sinaga	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
36	Eko Suryono	8 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
37	Junistus Greogory Sinaga	16 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
38	Erwan Syahputra	20 tahun 4 bulan	Pemeliharaan
39	Indra Saputra	9 tahun	Pemeliharaan
40	Narsim	10 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
41	Wasinem	17 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
42	Sugino	9 tahun	Pemeliharaan
43	Suratmi	17 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
44	Legiyem	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
45	Suheri	9 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
46	Selamat Sugiyono	17 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
47	Argianto	9 tahun 3 bulan	Pemeliharaan
48	Susilawati	20 tahun 2 bulan	Pemeliharaan
49	Murdianto	9 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
50	Jumidar	12 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
51	Rahman Sembiring	9 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
52	Rusdi	9 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
53	Herbert Siahaan	14 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
54	Bruri Agung Kurniawan	15 tahun 6 bulan	Pemeliharaan
55	Herbert Js Sinaga	15 tahun 10 tahun	Pemeliharaan
56	Husyaini	9 tahun	Pemeliharaan
57	Muhammad Fadli Ginting	9 tahun 11 bulan	Pemeliharaan
58	Jumiati	12 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
59	Panji Subekti	16 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
60	Rahmadhana	14 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
61	Seriani	18 tahun 5 bulan	Pemeliharaan
62	Sugayat	20 tahun 9 bulan	Pemeliharaan
63	Rahmad Alamsyah	4 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
64	Tengku Nico Samri	10 tahun 7 bulan	Pemeliharaan
65	Parasian Sihombing	18 tahun 10 bulan	Pemeliharaan



LAMPIRAN C

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN
VALIDITAS
KEPUASAN KERJA**

Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	65	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3,65	,513	65
KK2	3,43	,529	65
KK3	3,31	,465	65
KK4	2,82	,748	65
KK5	3,08	,835	65
KK6	3,11	,732	65
KK7	3,28	,451	65
KK8	3,22	,599	65

KK9	2,94	,726	65
KK10	3,18	,583	65
KK11	3,23	,656	65
KK12	3,12	,573	65
KK13	3,34	,619	65
KK14	3,15	,565	65
KK15	3,18	,583	65
KK16	2,86	,609	65
KK17	2,32	,709	65
KK18	2,95	,717	65
KK19	3,26	,619	65
KK20	3,09	,458	65
KK21	3,25	,531	65
KK22	3,11	,640	65
KK23	3,23	,460	65
KK24	3,34	,509	65
KK25	3,62	,521	65
KK26	3,32	,640	65
KK27	2,57	,728	65
KK28	3,22	,515	65
KK29	3,18	,464	65
KK30	3,34	,668	65
KK31	3,45	,531	65
KK32	3,25	,685	65
KK33	3,23	,493	65
KK34	3,14	,390	65

KK35	3,14	,429	65
KK36	3,06	,527	65
KK37	3,32	,533	65
KK38	3,28	,484	65
KK39	3,23	,580	65
KK40	3,20	,474	65
KK41	3,35	,482	65
KK42	3,28	,625	65
KK43	3,37	,486	65
KK44	3,38	,490	65
KK45	3,29	,491	65
KK46	3,29	,458	65
KK47	3,31	,610	65
KK48	3,34	,477	65

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	149,95	88,388	,026	,841
KK2	150,17	87,237	,340	,839
KK3	150,29	86,398	,364	,836
KK4	150,78	86,328	,345	,840
KK5	150,52	83,785	,389	,836
KK6	150,49	83,879	,335	,834
KK7	150,32	87,410	,353	,838

KK8	150,38	85,178	,304	,835
KK9	150,66	87,352	,075	,842
KK10	150,42	83,184	,505	,831
KK11	150,37	82,049	,540	,829
KK12	150,48	82,847	,549	,830
KK13	150,26	82,227	,560	,829
KK14	150,45	84,407	,402	,833
KK15	150,42	83,840	,442	,832
KK16	150,74	84,602	,350	,834
KK17	151,28	88,172	,017	,843
KK18	150,65	81,576	,526	,829
KK19	150,34	86,602	,366	,839
KK20	150,51	87,223	,371	,838
KK21	150,35	83,763	,499	,831
KK22	150,49	84,754	,317	,835
KK23	150,37	85,018	,433	,833
KK24	150,26	85,977	,382	,836
KK25	149,98	84,203	,463	,832
KK26	150,28	82,422	,522	,830
KK27	151,03	86,499	,338	,840
KK28	150,38	86,459	,327	,837
KK29	150,42	86,340	,372	,836
KK30	150,26	85,884	,308	,838
KK31	150,15	87,038	,359	,838
KK32	150,35	89,232	-,062	,845
KK33	150,37	86,237	,365	,836

KK34	150,46	86,627	,392	,836
KK35	150,46	85,690	,381	,834
KK36	150,54	87,034	,362	,838
KK37	150,28	85,516	,314	,835
KK38	150,32	84,816	,431	,833
KK39	150,37	86,768	,366	,838
KK40	150,40	86,681	,326	,837
KK41	150,25	85,501	,355	,834
KK42	150,32	86,066	,311	,838
KK43	150,23	86,399	,350	,836
KK44	150,22	86,640	,321	,837
KK45	150,31	84,998	,404	,833
KK46	150,31	87,029	,394	,837
KK47	150,29	83,210	,477	,831
KK48	150,26	85,821	,323	,835

mean hipotetik : $(44 \times 1) + (44 \times 4) : 2 = 110$

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI KEPUASAN KERJA

- 1. Uji Normalitas**
- 2. Uji Homogenitas**
- 3. Uji Anova (One way)**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	114,35
	Std. Deviation	9,622
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,107
	Negative	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		1,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Oneway

Descriptives

KepuasanKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Dibawah 10 Tahun	34	99,41	8,326	1,599	140,16	146,67	126	159
Di atas 15 Tahun	31	131,29	10,919	1,602	136,02	142,56	123	156
Total	65	124,35	9,622	1,153	139,14	143,75	123	159

Test of Homogeneity of Variances

KepuasanKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,322	1	63	,881

Oneway

Descriptives

KepuasanKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Dibawah 10 Tahun	34	99,41	8,326	1,599	140,16	146,67	126	159
Di atas 15 Tahun	31	131,29	10,919	1,602	136,02	142,56	123	156
Total	65	124,35	9,622	1,153	139,14	143,75	123	159

ANOVA

KepuasanKerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	275,439	1	275,439	3,301	,001
Within Groups	5256,622	63	83,438		
Total	5532,062	64			



LAMPIRAN E
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 Satriabudi 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 : 701/FPSU/01.10/VII/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 22 Juli 2021

Yth. Pimpinan PTPN IV Kebun Adolina
Di
Tempat

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

Nama : Nurmala Dewi
NPM : 178600178
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PTPN IV Kebun Adolina, Jl. Medan - Tebing Tinggi, Batang Terap, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagal, Sumatera Utara 20986 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan PTPN IV Kebun Adolina"*.

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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Dekan Bidang Akademik,
N. S. Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Scanned by TapScanner

 **UNIT USAHA ADOLINA**
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
SERDANG BEDAGAI - SUMATERA UTARA - INDONESIA

KANTOR UNIT USAHA : JL LINTAS SUMATERA PERBAUNGAN
KANTOR PUSAT : JL LETJEND SUPRAPTO NO. 02 MEDAN
TELP : (061) 7990045
TELP : (061) 45154666 - FAX (061) 4573117

SURAT KETERANGAN
No : ADO/SK/ 24 / VIII / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Manajer PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

➤ Nama : NURMALA DEWI
➤ N I M : 178600178
➤ Program Studi : S1
➤ Mahasiswa : Universitas Medan Area

Bahwa Mahasiswa/i tersebut benar telah selesai melakukan Kegiatan RISET di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Adolina pada tanggal 01 Juni 2021 s/d 11 Juni 2021.

Demikian surat ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Adolina, 4 Agustus 2021
PT Perkebunan Nusantara IV
Kebun Adolina

PERBAUNGAN
Manajer



AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Scanned by TapScanner