

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
DIVISI PEGAWAS DI PT.SKT HEPP ASAHAN III**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna
Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Psikologi*

OLEH:

RIBKA HALAWA

198600037



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Di PT.SKT
HEPP Asahan III

Nama : Ribka Halawa

NPM : 198600037

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 06 Oktober 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan nama 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, 06 Oktober 2023



Ribka Halawa
198600037

**HALAMAN PENYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Ribka Halawa
Npm : 198600037
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan divisi pegawai di PT. SKT HEPP Asahan III. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 06 Oktober 2023

Yang menyatakan



Ribka Halawa

198600037

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTO-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA KARYAAN DI PT.SKT HEPP ASAHAN II

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Metode pengumpulan data yg digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 Responden Divisi Pengawas. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah teknik Total Sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik metode deskriptif. Berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh bahwa secara simultan (serempak) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan sebesar 19,5% ,dukungan organisasi sebesar 24,1%, rekan kerja sebesar 24,2% dan komunikasi atasan atasan-bawahan sebesar 32,2%. Berdasarkan hasil analisis faktor kepuasan kerja pada karyawan divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III didapatkan kontribusi faktor pengaruhnya terhadap kepuasan kerja meliputi: kontribusi jenis pekerjaan senilai 0,833 atau (19,5%), kontribusi dukungan organisasi senilai 0,869 atau 24,1%, kontribusi rekan kerja senilai 0,899 atau (24,2%), dan kontribusi atasan senilai 0,872 atau (32,2%). Hasil ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi pengaruhnya adalah komunikasi atasan-bawahan senilai yaitu 0,872 (32,2 %), jenis pekerjaan senilai yaitu 0,833 atau (19%).

Kata kunci: Kepuasan kerja; Karyawan

ABSTRACT

STUDY OF IDENTIFYING FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE SUPERVISORY DIVISION AT PT. SKT HEPP ASAHAN III

This research aims to find out and test empirically what factors influence job satisfaction. The research method used in this research is Quantitative Descriptive. The data collection method used in this research is the Likert scale, which is a scale used to measure attitudes, opinions, and perceptions of a person or group of people about social phenomena. Using a Likert scale, the variables to be measured are broken down into indicator variables. The sample in this research was 56 respondents from the Supervisory Division. The data collection technique in this research was the Total Sampling technique. The data analysis technique used in this research is the descriptive method technique. Based on the results of factor analysis, it was found that simultaneously (simultaneously) employee job satisfaction was influenced by type of work by 19.5%, organizational support by 24.1%, co-workers by 24.2% and superior-subordinate communication by 32.2%. Based on the results of the analysis Job satisfaction factors in supervisory division employees at PT. SKT HEPP Asahan III found that the contribution of influencing factors on job satisfaction included: contribution of type of work worth 0.833 or (19.5%), contribution of organizational support worth 0.869 or 24.1%, contribution of colleagues worth 0.899 or (24.2%), and superior contribution worth 0.872 or (32.2%). These results show that the contribution with the highest influence is superior-subordinate communication worth 0.872 (32.2%), type of work worth 0.833 or (19%).

Keywords: Job Satisfaction, Employee

MOTO

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.
Amsal 23:18



HALAMAN PERSEMBAHAN

Syalom, Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan kasihnya penulis bisa dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Terimakasih kepada Tuhan Yesus yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penulisan karya ilmiah ini, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

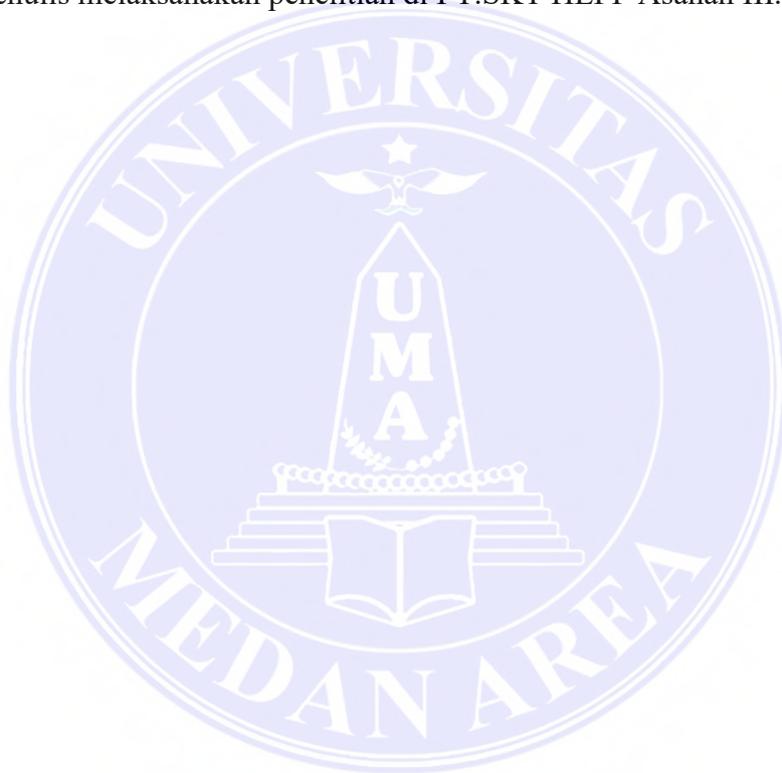
Karya skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua, keluarga, dan semua orang yang menyayangi dan mengasihi dan mendukung dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Terimakasih atas semua cinta, kasih dukungan dan doa yang telah diberikan kepada penulis. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk orang yang paling berharga dalam hidup penulis yaitu orang tua. Kehidupan ini menjadi begitu mudah dan berharga ketika memiliki orang tua yang bisa memahami diri penulis melebihi diri sendiri. Terimakasih telah menjadi orang tua yang sungguh teramat hebat dan sempurna dalam hidup saya.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Orahili Huruna pada tanggal 08 November 2001 dari ayah Saroli Halawa dan ibu Sitisabari Halawa Penulis merupakan anak ke tujuh dari enam bersaudara.

Tahun 2019 Penulis lulus dari SMAN 1 Onohazumba dan pada tahun 2019 juga terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penulis melaksanakan penelitian di PT.SKT HEPP Asahan III.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Pengawas Di PT.SKT HEPP Asahan III.”

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi. M.Psi, Psikolog. selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area dan mahasiswa/mahasiswi stambuk 2019 Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ibu S.Halawa dan seluruh keluarga, Abang Notaris, Meiman, Dirmawan, Ozkal, Kak Ezter, Odi serta teman-teman saya Maria, Key.Mili, Dila, Lilin, Rapitah dan Rahimah atas segala support dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 06 Oktober 2023

Ribka Halawa
198600037

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
MOTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.3 Perumusan Masalah.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.2 Ciri-ciri kepuasan kerja	11
2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.4 Pengukuran kepuasan kerja	23
2.5 Aspek-aspek kepuasan kerja.....	25
2.6 Kerangka Konseptual	28
III. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	29
3.2 Bahan dan Alat	29
3.3 Metodologi Penelitian	29
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.5 Prosedur Kerja.....	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40

4.2	Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Skala	40
4.3	Hasil Analisis Data Penelitian.....	41
4.4	Pembahasan	47
V.	SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1	Simpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
	DAFTAR PUSTAKA	60



DAFTAR TABEL

Table 1-Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba.....	36
Table 2 Distribusi Aitem Setelah Uji Coba.....	37
Table-3 Hasil Uji Reliabilitas	41
Table 4-Hasil Perhitungan Analisis Faktorial	42
Table 5-Hasil Analisis untuk Faktor Jenis Pekerjaan	43
Table 6-Hasil Analisis untuk Faktor Dukungan Organisasi	44
Table 7-Hasil Analisis untuk Faktor Kerjasama antar Rekan Kerja	45
Table 8-Hasil Analisis untuk Faktor Komunikasi Atasan-Bawahan	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah interaksi orang-orang untuk mencapai suatu tujuan. Pandangan terkini melihat organisasi sebagai suatu hal yang lebih dinamis daripada sebuah wadah (Triatna, 2016). Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha bersama/kelompok. Pemahaman ini dapat ditemukan dari keberadaan berbagai karakteristik dasar yang dapat menimbulkan organisasi yaitu satuan sistem sosial, pencapaian tujuan tertentu dan usaha bersama.

Satuan sistem sosial menunjukkan pada koordinasi dan keeratan, keikutsertaan dan keterlibatan orang-orang dalam suatu sistem. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menyeimbangkan dan mengeratkan tim dengan melibatkan anggota dari suatu sistem ke dalam berbagai kegiatan atau aktivitas yang sesuai dengan karakteristik masing-masing anggotanya, dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

Ruang lingkup perilaku organisasi meliputi bagaimana memahami orang-orang dalam satuan sistem sosial, mengelola dan memprediksi bagaimana mereka dapat bekerja secara efektif. Perilaku organisasi yang mepedulikan studi terhadap Apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi. Perilaku organisasi secara khusus mepedulikan situasi individu dan organisasi dan keterkaitannya dengan

kinerja, produktivitas, kemangkiran (*absentism*), masuk berhentinya karyawan (*turnover*), dan berbagai perilaku lainnya baik yang positif maupun yang negatif.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menggerakkan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting di dalam organisasi. Hal tersebut diperjelas oleh Ansory dan Indrasani (2018) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk senantiasa mengelola dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap diri individu tersebut (Diyah 2021)

Menurut Priyono (2010) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu penilaian, perasaan, dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Organisasi sebagai suatu sistem sosial bergerak dan berupaya untuk mencapai tujuan yang lebih ditekankan pada bagaimana organisasi mampu

bertahan, beradaptasi, dan mengendalikan perubahan. Organisasi memiliki aktivitas yang kompleks untuk mencapai tujuannya, dengan sendirinya memiliki lingkungan yang kompleks serta cepat berubah titik perubahan ditunjukkan untuk mencapai tujuan. proses ini yang mempengaruhi perilaku orang di dalam organisasi. oleh karena itu, tanggapan atau (*responsiveness*) orang-orang di dalam organisasi terhadap perubahan merupakan hal penting dan menentukan bagi kelangsungan hidup organisasi (*survival*). Dalam hal ini kemampuan adaptasi dapat diartikan sampai seberapa jauh organisasi tanggap terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal. Proses organisasi berlangsung terus-menerus berdasarkan tuntutan perubahan lingkungan internal maupun eksternal untuk mencapai tujuannya.

Organisasi dari segala tipe dan jenis dapat dikatakan "secara pasti" berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya. Agar organisasi itu efektif maka kondisi organisasi harus menggambarkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas.

Dalam manajemen, fungsi organisasi terutama dalam hal pengawasan, organisasi perlu memantau para pekerjanya terhadap sikap, dan hubungannya dengan perilaku. Adakah kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan pengaruh pekerjaan di tempat kerja. Dalam organisasi, sikap amatlah penting karena komponen perilakunya. Pada umumnya, penelitian menyimpulkan bahwa individu mencari konsistensi diantara sikap mereka serta antara sikap dan perilaku mereka. Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lapangan kerja mereka, ada tiga sikap yaitu, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasional. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki

perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. (Priansa, 2016)

Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik (Robbins.S.P., & Judge, 2015)

Menurut Herzberg (Hurriyati, 2018) ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: yaitu, Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja, merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, datang tepat waktu.

Jewell dan Siegall (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui empat aspek yaitu: Pertama, aspek psikologi berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja,

dan pengaturan waktu istirahat. Ketiga, aspek sosial berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Keempat, aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Tiffin, (2000) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan social dan factor kepuasan sosiologi.

PT.SKT HEPP Asahan III ini bergerak dibidang proyek dalam ruang lingkup arsitektur dan konstruksi sipil yang luas. PT ini didirikan pada tahun 2001. Pada tahap awal perusahaan, mereka bahkan memulai hanya dengan mesin-mesin tua dan bekas. Perusahaan percaya kerja tim yang solid menentukan masa depan mereka dan perusahaan. Hanya dalam waktu sembilan tahun sejak berdirinya, PT. SKT HEPP Asahan III telah memperluas jangkauan kegiatan dan melakukan berbagai proyek.

PT. SKT HEPP Asahan III ini fokus pada teknologi canggih, keselamatan dan produktivitas, dan mereka menawarkan tingkat profesionalisme dan kualitas yang tak tertandingi oleh pesaing dibidang yang sama. Melihat ke masa depan, kami akan melanjutkan komitmen kami untuk memberikan yang terbaik dalam layanan kontraktor pekerjaan tanah, keselamatan dan lingkungan. Di PT.SKT HEPP Asahan III, perusahaan siap melayani dunia konstruksi dan mengharapkan pertumbuhan yang berkelanjutan di tahun-tahun mendatang.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III. Ada beberapa deskripsi jobdesk yang menjadi tanggung jawab

pengawas yaitu memastikan proses pengawasan berjalan dengan lancar, menjelaskan deskripsi pekerjaan terhadap karyawan yang dibawahnya memeriksa dan mempelajari dokumen untuk pelaksanaan konstruksi, mengawasi pelaksanaan pekerjaan konstruksi mulai dari kualitas dan kuantitasnya, mengumpulkan data dan informasi dilapangan, membuat laporan akhir pengawasan misalnya: hasil rapat lapangan, laporan harian, mingguan, dan bulanan, menyusun berita acara persetujuan kemajuan pekerjaan, dan mengatur jadwal shift maupun target harian yang harus dipenuhi.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari hasil observasi dan wawancara interpersonal pada beberapa karyawan, Peneliti menemukan bahwasanya terdapat indikasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT SKT HEPP Asahan III yaitu, jenis pekerjaan yang monoton dan membosankan karena pekerjaan yang dilakukan bersifat berulang, perusahaan juga kurang memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja keras, seperti memberikan peluang promosi, kenaikan gaji, pemberian bonus dan lain sebagainya, dan terdapat juga kendala yang berhubungan dengan kerjasama karyawan yang tidak harmonis seperti kurang membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mengakibatkan terjadinya ketidak efektifan dalam bekerja. Kegagalan komunikasi juga sering terjadi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan timbulnya perbedaan pendapat dan masalah dalam lingkungan pekerjaan seperti kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide atau saran dan karyawan juga kurang mendapat kontrol dari atasan pada pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. SKT HEPP Asahan III dan ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan divisi pengawas pada PT tersebut.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada divisi pengawas di PT.SKT HEPP Asahan III.

1.3 Perumusan Masalah

Ada pun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan devisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi dimana dapat menambah pengetahuan tentang teori faktor-faktor kepuasan kerja.

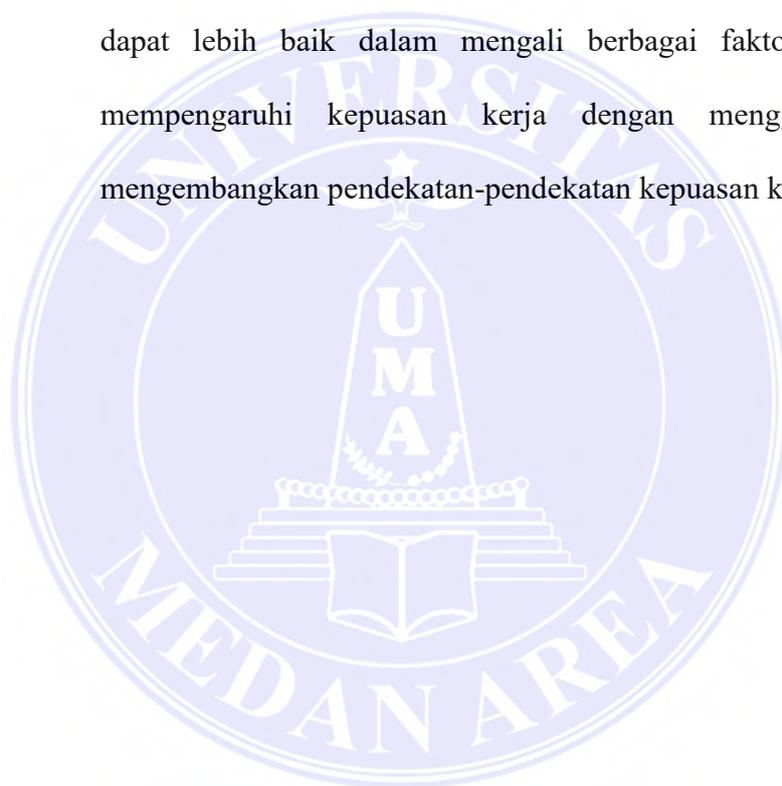
b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. PT. SKT HEPP Asahan III, sebagai bahan masukan dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan jaminan bermutu untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.
2. Subjek penelitian,diharapkan dapat memperoleh dorongan dalam peningkatan kepuasan kerja (karyawan) dan kelompok, yang pada

gilirannya akan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

3. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan dalam teori-teori yang lainnya untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja. selain itu peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam mengali berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan dan mengembangkan pendekatan-pendekatan kepuasan kerja lain.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan bersifat abstrak tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual di mana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sikap individu itu sendiri. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristik (Robbins & Judge,2015).

Menurut Howell dan Dipboye dalam (Munandar, 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Munandar, 2012)

Sedangkan menurut (George, 2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau

merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan (George 2012).

Edy Sutrisno (2019), Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa defenisi kepuasan kerja diatas, Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis,kepuasan kerja juga berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan.

2.2 Ciri-ciri kepuasan kerja

Menurut (Chaerudin, 2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.

- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
- g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang uru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut (Munandar, 2012) dkk (dalam Badriyah, 2018) antara lain:

- a. Memperhatikan kualitas kerjanya; efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Lebih mempunyai komitmen organisasi; suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- c. Lebih produktif: adanya keseimbangan dalam berbagai hal dan urusan di hidup, mulai dari urusan pekerjaan hingga pribadi.

Menurut Herzberg (Hurriyati, 2018), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain:

a. Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

b. Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya

Tidak sedikit orang memang merasa tertekan dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan, selain itu kita juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana kita bekerja. Namun bekerja juga bukan mengenai tentang tekanan saja, ada banyak hal yang seru dan menyenangkan sehingga membuat nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Datang tepat waktu

Tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah tidak mengeluh, senang dengan pekerjaannya, betah ditempat kerja, komunikasi atau hubungan yang baik sesama pegawai, selalu belajar, semangat, menyelesaikan tugas dengan waktu yang disediakan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas terhadap pekerjaannya yaitu selalu datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja, betah berada ditempat kerja, mempunyai hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan, selalu belajar untuk menjadi lebih baik, memperhatikan kualitas

kerjanya mempunyai komitmen, produktif, dan punya motivasi yang tinggi untuk bekerja.

2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut Bisen dan Priya, terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Kaswan, 2015) yaitu:

a. Faktor-faktor yang terkait dengan karyawan

1) Usia

karyawan dalam kelompok usia lebih tinggi lebih puas daripada karyawan yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah makan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibanding dengan karyawan yang lebih muda.

2) Jenis kelamin

biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

3) Lamanya pengabdian

karyawan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar tetapi ketika mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

4) Kepribadian

karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajer merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

5) Orang yang bergantung

Pada pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

6) Ambisius

Ketika kinerja dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

7) kemampuan mental

Jika karya memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu hal itu akan menimbulkan kepuasan.

b). Faktor-faktor yang berkaitan dengan pemberi kerja organisasi atau perusahaan, yaitu:

1) Gaji

sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja

2) Kesempatan promosi

jika karyawan tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. janji yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

3) Rasa aman

jika kalian memiliki rasa aman secara sosial ekonomi dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum di antara para karyawan.

4) Pengawas/penyelia

jika penyelia seperti, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kekuasaan diantara karyawan. Karyawan akan menunjukkan loyalitas dan ketulusan terhadap penyuliaan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyedia baik.

c). Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

1) Kondisi kerja

karyawan mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai titik cahaya, ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

2) Keterampilan

pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat di antara para karyawan. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan titik semakin banyak karyawan melakukan pekerjaan terampil maka semakin puas karyawan tersebut.

3) Hubungan dengan rekan kerja

semakin karyawan terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

4) Lokasi tempat kerja

jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka karyawan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

5) Pekerjaan itu sendiri

jika dirotasi, karya memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. (Robbins.S.P., 2013), secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Robbins.S.P., 2013) Jenis pekerjaan

a).Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang secara mental menantang juga berhubungan dengan kepuasan kerja (Robbins.S.P., 2013). Pegawai ada kalanya mengalami rasa bosan dalam bekerja, hal ini akibat dari jenis pekerjaan yang dilakukannya monoton dari waktu ke waktu bahkan banyak pegawai yang sudah puluhan tahun sejak pertama diangkat sebagai pegawai hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan yang sama. Pegawai dengan karakter tertentu seringkali akan merasa puas dalam bekerja apabila bisa menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Semakin menantang jenis

pekerjaan yang diberikan kepadanya, semakin ingin segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pegawai dengan karakter seperti ini memiliki motivasi dan rasa ingin tahu yang tinggi dalam bekerja. Secara ekstrim para pegawai yang memiliki karakter tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang hasil kerjanya sudah dapat diperkirakan sebelumnya tidak memberikan tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan pekerjaan yang sulit dan menantang.

b). Dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins.S.P., 2013)

c). Kerjasama antar rekan

Kerjasama antar pegawai dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja. Pegawai yang bekerja dalam suasana keakraban dan saling membutuhkan satu sama lain, akan melengkapi perasaan senang dan puas dalam bekerja. Teman kerja pada dasarnya adalah seperti keluarga dalam arti terbatas pada hal-hal yang bersinggungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Sikap ramah, persahabatan, kehangatan, dan perhatian yang diterima/dirasakan oleh para pegawai dari para atasan/pimpinan sebenarnya bisa membangkitkan perasaan puas terhadap hasil kerja yang dilakukannya (Robbins.S.P., 2013)

Beberapa pegawai sangat menikmati pekerjaannya karena sesuai dengan harapan pada saat melamar. Begitu pula pegawai yang lain ada yang tidak puas dengan pekerjaan dan hasil kerjanya karena yang dikerjakan tersebut tidak sesuai dengan minatnya. Jenis pekerjaan yang tersedia di dalam organisasi sudah barang tentu terbatas, sedangkan para pegawai yang bekerja memiliki kepribadian yang

sangat luas. Pegawai dengan minat dan keterampilan tertentu akan memiliki tingkat capaian kerja yang optimal apabila yang dikerjakannya tersebut kongruen dengan kepribadian yang dimilikinya (Robbins.S.P., 2013)

d).Komunikasi atasan-bawahan

Komunikasi atasan-bawahan merupakan pengaruh penting terhadap kepuasan kerja di tempat kerja (Robbins.S.P., 2013). Cara bawahan memandang perilaku atasan dapat secara positif atau negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Perilaku komunikasi seperti ekspresi wajah, kontak mata, ekspresi vokal, dan gerakan tubuh sangat penting untuk hubungan atasan-bawahan. Pesan nonverbal memainkan peran sentral dalam interaksi antarpribadi sehubungan dengan pembentukan kesan, penipuan, ketertarikan, pengaruh sosial, dan emosional. Kedekatan nonverbal dari atasan membantu meningkatkan keterlibatan interpersonal dengan bawahan yang berdampak pada kepuasan kerja. Cara pengawas berkomunikasi dengan bawahan secara non-verbal dapat lebih penting daripada konten verbal.

Individu yang tidak suka dan berpikir negatif tentang atasannya kurang bersedia untuk berkomunikasi atau memiliki motivasi untuk bekerja sedangkan individu yang menyukai dan berpikir positif tentang atasannya lebih cenderung berkomunikasi dan puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Seorang pengawas yang menggunakan kedekatan non-verbal, keramahan, dan jalur komunikasi terbuka lebih mungkin untuk menerima umpan balik positif dan kepuasan kerja yang tinggi dari bawahan. Sebaliknya, seorang supervisor yang antisosial, tidak ramah, dan tidak mau berkomunikasi secara alami akan menerima

umpan balik negatif dan menciptakan kepuasan kerja yang rendah pada bawahan di tempat kerja.

Sedikitnya terdapat empat respon ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai di tempat kerja, yaitu (Robbins.S.P., 2013):(a) keluar, (b) suara, (c) kesetiaan, dan (d) pengabaian. Respon keluar mengindikasikan atas perilaku pegawai dalam bersikap untuk keluar atau bertahan. Keputusan untuk bertahan masih sangat mungkin jika ada posisi baru yang menjanjikan masa depannya. Respon suara, mengarahkan perilaku untuk secara aktif berkontribusi dalam upaya ikut memperbaiki situasi dan keadaan dalam organisasi dengan berbagai kesempatan termasuk memberikan masukan dan saran kepada pimpinan atas masalah yang dihadapi. Respon kesetiaan, cenderung bersifat pasif tetapi tetap tetap menaruh harapan yang besar agar kondisi akan segera berubah kearah yang lebih baik. Respon pengabaian, pegawai cenderung pasif dan membiarkan walaupun kondisi organisasi semakin memburuk dan diperparah oleh adanya tingkat kehadiran rendah, serta minimnya usaha dalam mengurangi kesalahan kerja.

(Robbins.S.P., 2013) menyatakan bahwa terdapat empat respons tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari tingkat kepuasan yang dimiliki, yaitu:

a.Keluar (Exit)

Merujuk pada perilaku meninggalkan organisasi, termasuk di dalamnya adalah perilaku untuk mencari posisi baru yang lebih tinggi atau lebih baik di perusahaan lain dengan cara melakukan pengunduran diri dari organisasi (resigning).

b. Berperilaku Aktif (Voice)

Merupakan response untuk secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan senior atau atasan, dan mengurus aktivitas- engan atau aktivitas organisasi.

c. Setia (Loyalty)

Response kesetian berarti secara pasif tapi optimis menunggu adanya perbaikan keadaan, termasuk berbicara sebagai wakil perusahaan di dalam menganggapi kritik dari luar, dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.

d. Acuh (Neglect)

Merupakan response pasif yang memungkinkan keadaan untuk menjadi lebih buruk, termasuk di dalamnya adalah terjadi aksi absenteeism, keterlambatan, berkurtangkan usaha, dan meningkatnya tingkat kesalahan (error rate).

Kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh reward dan punishment yang diterima dan dipersepsi oleh individu yang bersangkutan. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Kreitner dan Kinicki (2005) mengungkapkan Ada Lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

- a) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (*Discrepancies*) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan titik pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara Apa

yang diharapkan dan apa yang diperoleh oleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

- c) Pencapaian nilai (*Value attainment*) kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d) Keadilan (*Equity*) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e) Komponen genetik (*Genetic components*) kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sudut pandang lain mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja.

- a) Kerja yang secara mental menantang titik karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka titik pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi jika terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b) Ganjaran yang pantas titik setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- c) Kondisi kerja yang mendukung titik lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi untuk memudahkan pekerjaan tugas dengan baik.
- d) Rekan kerja yang mendukung titik mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

- e) Kesesuaian kepribadian pekerjaan. Orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih. Dengan demikian, akan tercipta kepuasan kerja yang meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian tingkat stres kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan ialah gaji atau upah yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja dan kesempatan mendapatkan promosi. Selanjutnya jenis pekerjaan, dukungan organisasi, kerjasama antar rekan dan komunikasi atasan-bawahan. Ketiga, menurut Kreitner & Kinicki (2005) ialah: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik.

2.4 Pengukuran kepuasan kerja

Mangkunegara 2013 mengemukakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta kuesioner kepuasan kerja minnesota yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang pegawai akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari 5 area, yaitu kerja, pengawasan, promosi, dan co-worker.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seragam berwajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan titik pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Oleh karena itu, pengukuran atas kepuasan kerja pegawai sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawannya terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan sebagai hal yang pantas baginya.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya, ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a) Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan titik kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperlihatkan indikator emosional dan psikologisnya.
- b) Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler

(Rivai,2009) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan titik perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahayanya. Biasanya berakibat tingginya tingkat turnamen diiringi dengan membukanya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan demikian kurang loyal.

2.5 Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Luthans (Simanjuntak,2017) ada lima aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Aspek pekerjaan itu sendiri, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu dan kesempatan untuk belajar dan penerimaan tanggung jawab terhadap pengerjaannya.
- b. Aspek gaji, yaitu aspek umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap kompensasi yang diterima karena individu telah melakukan suatu kerja meliputi; gaji, tunjangan-tunjangan, dan fasilitas-fasilitas.
- c. Aspek promosi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu, reaksi emosi individu terhadap aspirasi atau kesempatan untuk berkembang maju meliputi promosi memperoleh pendidikan, tanggung jawab dan kesempatan.
- d. Aspek supervisi, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu dan reaksi emosi individu terhadap kualitas pengawasan.

- e. Aspek rekan kerja, yaitu sikap umum yang meliputi persepsi individu terhadap rekan kerja di dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja. Menurut Jewell dan Siegall 1998 (Prestawan 2010) ada beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:
- f. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- g. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan suhu udara, penerangan pertukaran udara kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- h. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun Antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- i. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer (Asa'ad,1995) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Keamanan kerja.

Aspek ini sering disebut penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

b. Kesempatan untuk maju dan berkembang.

Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

c. Gaji.

Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan senyogianya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.

d. Kondisi kerja.

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

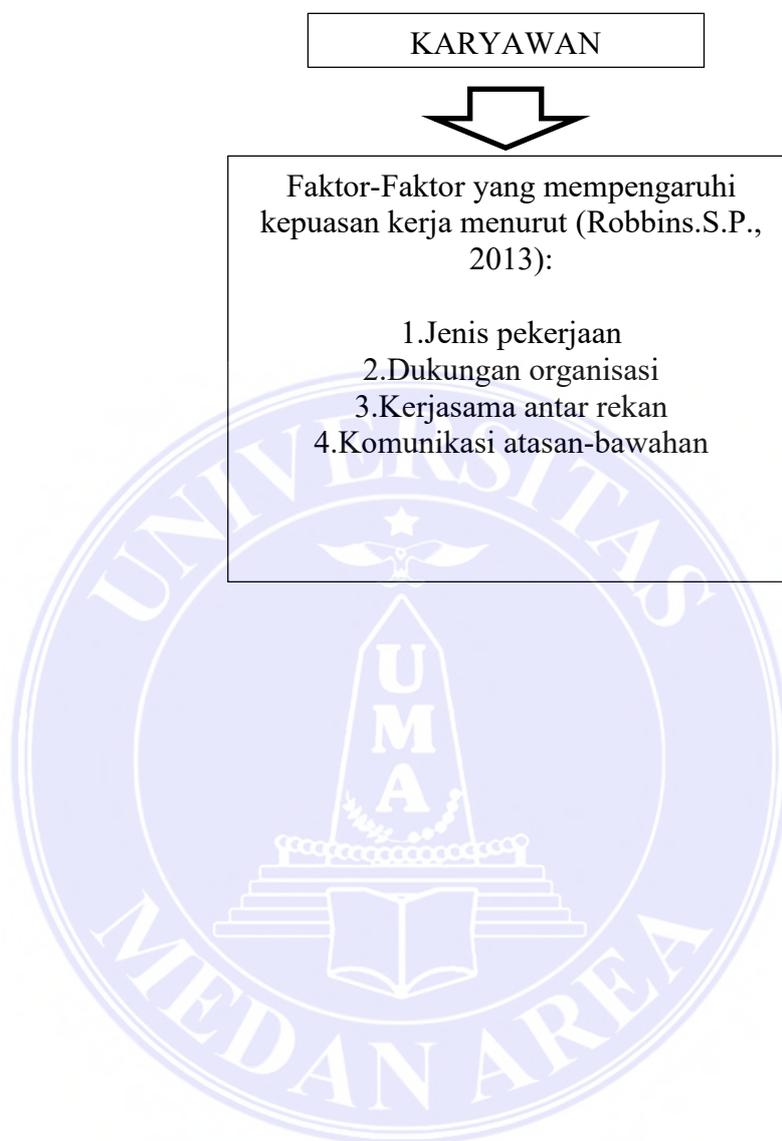
e. Komunikasi.

komunikasi yang lancar Antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja. Terdiri dari aspek pekerjaan itu sendiri, aspek gaji, aspek promosi, aspek supervisi, aspek rekan kerja, aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, kondisi kerja dan komunikasi.

2.6 Kerangka Konseptual

Secara skematis kerangka Konseptual dapat digambarkan sebagai berikut



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. SKT HEPP Asahan III cabang Desa.Tangga Kec.Aeksongsongan Kab.Asahan pada tanggal 16 Maret s/d 18 April 2023.

3.2 Bahan dan Alat

Pada penelitian ini,peneliti akan menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para sampel pada saat penelitian.Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa surat penelitian dan skala penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu metode yang digunakan untuk menyelidiki suatu masalah yang dibuktikan secara alamiah untuk memperoleh data dan untuk mengetahui hasil akhir dari sebuah penelitian titik metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang benar dan valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan pada suatu pengetahuan tertentu sehingga pada saatnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. (Sugiono, 2009).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. (Sugiono, 2016). Sedangkan kuantitatif ialah penelitian yang didasarkan atas

perhitungan presentase, rata-rata, dan perhitungan statistik lainnya dengan kata lain melibatkan diri pada perhitungan dan angka. (Soewandi, 2012).

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Pelaksanaan suatu penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti atau diselidiki titik populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2008). Berpedoman pada pendapat tersebut bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III yang berjumlah 56 orang.

b. Sampel

Berdasarkan jumlah perhitungan, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik total sampling, Menurut Sugiono (2007), *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 56 karyawan divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu diadakan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut permohonan izin untuk melakukan penelitian, yaitu dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditunjukkan kepada Project Manager PT. SKT HEPP Asahan III. Setelah seluruh izin tempat pelaksanaan dan segala hal yang berkaitan dengan proses administrasi selesai, peneliti mengajukan surat perizinan kepada pihak PT. SKT HEPP Asahan

III dan kemudian setelah mendapatkan izin dari pihak yang berwenang peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III.

3.5.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian dan pengambilan data, yang dimulai dengan penyusunan skala studi identifikasi factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan tujuan untuk mempermudah peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan peneliti. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan faktor-faktor dari variabel kepuasan kerja yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini yang digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala kepuasan kerja.

Skala kepuasan kerja yang digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorabel dan unfavorabel. Skala ini mempunyai pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS) diskor dengan angka 5, setuju (S) diskor dengan angka 4, netral (N) di skor dengan angka 3, tidak setuju (S) diskor dengan angka 2, dan sangat tidak setuju (SS) diskor dengan angka 1. Dimana hal ini sesuai dengan tipe skala likert. Kemudian dapat dijabarkan dimana, makin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin berpengaruh positif faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III.

Table 1-Distribusi Aitem Sebelum Uji Coba

Faktor-faktor	Indikator	Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
Jenis Pekerjaan	1.Pekerjaan yang diterima karyawan menantang 2.Pekerjaan yang diberikan perusahaan monoton 3.Pekerjaan yang diberikan bervariasi	1,2,3,4,5,6,7	8,9,10	10
Dukungan Organisasi	1.Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir atau promosi 2.Pengembangan jenjang karir yang jelas dari perusahaan 3.Perusahaan memberikan Pelatihan 4.Kejelasan peningkatan karir / promosi dilakukan	11,12,13,14,15,16,19,20	17,18,	10
Kerja sama antar rekan	1.Rekan kerja yang kooperatif 2.Rekan kerja yang selalu memberi dukungan dan bantuan 3.Memiliki hubungan baik kepada sesama rekan kerja 4.Rekan kerja yang ramah, sopan, dan bertanggung jawab	21,22,23,24,25,26,28,29	27,30	10
Komunikasi atasan dan bawahan	1.Pimpinan sangat mengayomi dan peduli terhadap karyawan 2.Pimpinan memberikan masukan, dorongan, arahan, dan bantuan kepada karyawan 3.Pimpinan bertindak adil kepada semua karyawan 4.Pengawasan langsung yang dilakukan pimpinan secara berkala	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40	-	10
Total		33	7	40

Skala yang diukur sebanyak 56 orang responden dan seluruhnya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut, arena jawaban responden memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap butir kuesioner dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap jawaban responden kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pertanyaan dimasukkan ke program Microsoft Excel yang diformat sesuai keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

3.5.3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan dikarenakan peneliti menggunakan Teknik tryout terpakai. Pelaksanaan ini dilakukan Pada 56 orang karyawan divisi pengawas di PT.SKT HEPP Asahan III.

Dalam tahap uji coba ini, langkah awalnya adalah penyebaran skala, peneliti memberikan instruksi mengenai tata cara mengisi skala ukur. Setelah responden memahami, maka skala dibagi pada 56 orang karyawan divisi pengawas.

Table 2 Distribusi Aitem Setelah Uji Coba

No	Faktor-Faktor	Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	Jenis Pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	8, 9, 10	10
2	Dukungan Organisasi	11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20	17, 18	10
3	Kerjasama antar Rekan Kerja	21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29	27, 30	10
4	Komunikasi Atasan-Bawahan	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	-	10
Total		33	7	40

Berdasarkan uji coba dan penelitian yang dilakukan terhadap aitem skala kepuasan kerja yang berjumlah 40 aitem, yaitu diketahui 7 aitem yang gugur dan 33 aitem yang valid. Menurut Azwar (1996), suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki skor *Corrected item-total correlation* $> 0,300$. Dalam hasil uji coba skala kepuasan kerja terdapat aitem yang skornya $< 0,300$ yaitu aitem nomor 8,9,10,17,18,27 dan 30. Aitem yang valid berjumlah 33 aitem yang memiliki koefisien korelasi *r_{bt}* bergerak dari *r_{bt}* = 0,332 sampai *r_{bt}* = 0,624

Kemudian dari pengujian reabilitas aitem-aitem yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha crombach*. Menurut (Nunnally, 1994) untuk menentukan suatu skala reliabel atau tidak nilai *Alpha crombach* harus $> 0,700$. Dalam hal ini diperoleh sebesar 0,891 $>$ skor reliabel 0,700 ini berarti skala yang telah disusun oleh peneliti reliabel, yaitu dapat digunakan pada aktu yang lain dalam mengungkapkan kepuasan kerja.

3.5.4. Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan dimulai pada tanggal 15 April 2023 dengan terlebih dahulu menghubungi project manager PT SKT HEPP Asahan III. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 56 orang bagian divisi pengawas. Dalam pelaksanaan yang dilakukan dilapangan, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian yang dilakukan serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala/angket kepada responden. Pada tanggal 10 Mei 2023 peneliti mendapat surat balasan atas penelitian yang dilakukan. Adapun isi surat balasan tersebut berisi pernyataan keterangan bahwasannya peneliti benar telah melaksanakan riset di PT.SKT HEPP Asahan III. Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum yang dilakukan dari keseluruhan jawaban para karyawan. Diketahui

bahwa seluruh karyawan memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah diberitahu sebelumnya. Kemudian setiap skor yang merupakan pilihan responden pada setiap butir pertanyaan dipindahkan ke program Microsoft excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yang dibutuhkan, yaitu lajur untuk nomor pertanyaan dan baris untuk nomor subjek. Setelah seluruh angket terkumpul, skala dianalisis untuk dijadikan data penelitian oleh peneliti, langkah selanjutnya adalah penskoran terhadap skala kepuasan dengan langkah sebagai berikut:

1. Membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan yang tersedia, dan selanjutnya dilakukan penskoran sesuai dengan nomor urutan ke kertas sesuai dengan tabulasi yang dibutuhkan untuk dijumlahkan sehingga diperoleh nilai total dari setiap responden untuk skala tersebut.
2. Setelah diketahui nilai total responden untuk variabel tersebut, maka data ini menjadi data induk penelitian yaitu variabel kepuasan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan:

- a. Berdasarkan hasil analisis faktor diperoleh bahwa secara simultan (serempak) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh jenis pekerjaan sebesar 19.5% ,dukungan organisasi sebesar 24,1%,kerjasama antar rekan kerja sebesar 24,2% dan komunikasi atasan-bawahan sebesar 32.2%
- b. Berdasarkan hasil analisis faktor kepuasan kerja pada karyawan divisi pengawas di PT. SKT HEPP Asahan III didapatkan kontribusi faktor pengaruhnya terhadap kepuasan kerja meliputi: kontribusi jenis pekerjaan senilai 0,833 atau (19,5%), kontribusi dukungan organisasi senilai 0,869 atau 24,1%, kontribusi rekan kerja senilai 0,899 atau (24,2%), dan kontribusi komunikasi atasan-bawahan senilai 0,872 atau (32,2%). Hasil ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi pengaruhnya adalah komunikasi atasan-bawahan senilai yaitu 0,872 atau (32.2%), jenis pekerjaan senilai yaitu 0, 833 atau (19%).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat,maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran:

1. Bagi Subjek Penelitian

Mengingat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu hal terpenting dalam memenuhi kinerja yang baik.Maka subjek penelitian perlu memperhatikan

dan terus meningkatkan keterkaitan terhadap pekerjaan tersebut dan mampu mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Mengingat hasil penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tertinggi adalah komunikasi atasan dengan bawahan maka diharapkan dapat mempertahankan hubungan yang telah terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan dan lebih meningkatkan kedekatan dengan cara terlibat langsung secara interpersonal, saling terbuka dan berdiskusi mengenai hal-hal terkait permasalahan perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja khususnya kepada pengawas pada saat berkomunikasi dengan bawahan alangkah lebih baiknya dilakukan secara verbal dan non-verbal sehingga menerima umpan balik yang positif dan saling berkomunikasi tentang pekerjaan yang diberikan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terendah adalah jenis pekerjaan maka diharapkan perusahaan dapat menawarkan tantangan challenge agar pekerjaan yang dilakukan dapat lebih bervariasi dan tidak monoton serta memberikan kesempatan mengikuti pelatihan agar dapat mengembangkan kompetensi dan skill dibidangnya masing-masing.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya berfokus pada faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, Faktor tersebut seperti jenis pekerjaan, dukungan organisasi, kerjasama antar rekan kerja dan komunikasi atasan-bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R. . N. N. P. . &Fanggiedae, R. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Jurnal Of Management Small and Medium Enterprises (SMES)*, 7(2), 225–246.
- AR, R. A. Y. . H. B. . & W. A. R. (2022). AR,R.A.Y.,Haruna,B., & Walinono, A.R. *In Prosiding Seminar Nasional Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan*, 3,pp, 605–614.
- Chaerudin, A. H. I. A. V. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.
- Dhania, D. . (2010). Pengaruh Stress Kerja,Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1).
- George, J. M. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey:Pearson Education (ed.); 6th ed.).
- Gulo, W. (2014). *Metodologi Penelitian* (5th ed.). PT.Gramedia.
- Hurriyati, D. (2018). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict*. 16(2), 182–185.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan hubungan organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan. *Psikoborneo*, 4, 269–276.
- Hamidah. (2015). Hubungan antara tingkat komunikasi atasan kepada bawahan dengan komitmen organisasi pada karyawan Pt.Behaestex bagian desain R&D. *Psikosains*, 10.No.2.
- Jewell., L. N. . &Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Nasution, M. & F. (n.d.). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. 2018, 2 (1).
- N.Y.Diyah, N. M. A. W. (2021). Analisis Ketidakpuasan Kerja Pegawai Kontrak pada Kantor Camat Gerogak Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Priansa, D. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, Alfabeta,Bandung.

- Robbins.S.P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16* (16th ed.). Salemba Empat.
- T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.).
- Sofyandi, H. . & G. I. (2007). *Perilaku Organisasional*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efesiensi:Kajian Ilmu Administrasi*, 16 (2), 63–75.
- Sutarto Wijono. (2010). *Psikologi Idustri dan Organisasi* (1st ed.). PT.Kencana Prenada Media Grup.
- Sari, M. K. (2009). Hubungan antara persepsi terhadap karakteristik pekerjaan dengan sikap kooperatif karyawan. *Psikologi*.
- Sartika, D. D. (n.d.). Hubungan antara sikap terhadap pekerjaan monoton dengan motivasi kerja pencatat meter perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Bandung. *Psikologi*.
- Tiffin, J. (2000). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi* (PT.Remaja Rosdakarya Offset (ed.); 2nd ed.).

LAMPIRAN
ALAT UKUR PENELITIAN



Petunjuk Pengisian Identitas Responden;

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N :Netral
TS :Tidak Setuju
STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami sebagai seorang karyawan, dengan cara memberi tanda silang (x) di kolom yang tepat.

Skala Kepuasan Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan posisi masing-masing.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
3	Saya merasa kualitas kerja cukup memuaskan					
4	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan					
5	Pekerjaan yang saya terima sangat bervariasi					
6	Saya merasa tidak ada tekanan dalam bekerja					
7	pekerjaan saya menyenangkan sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat membosankan					
9	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sangat rumit					
10	Saya merasa kurang semangat dalam bekerja					
11	Dalam peningkatan karir perusahaan sangat memberikan kesempatan bagi semua karyawan					
12	Karyawan merasakan jenjang karir yang jelas sudah diberikan perusahaan.					
13	Perusahaan memberikan pelatihan untuk membantu menunjang karir pada karyawannya.					
14	promosi jabatan dilakukan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawannya.					
15	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mempromosikan karyawan yang baik dalam bekerja					
16	Saya merasa adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir					
17	Perusahaan hanya mempromosikan karyawan yang dikenal baik					
18	Karier saya diperusahaan tidak ditentukan dari prestasi kerja					
19	Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan					

20	Perusahaan menjamin jenjang karier saya dimasa depan					
21	Karyawan merasa rekan kerja kooperatif					
22	Sesama rekan kerja saling memberi dukungan dalam bekerja					
23	Para karyawan diperusahaan menjalin hubungan dengan baik.					
24	Saya memiliki tim work yang solid dalam bekerja					
25	Saya merasa teman kerja saya sangat peduli kepada saya					
26	Saya merasakan adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
27	Saya merasa rekan kerja saya tidak peduli apabila saya mendapat kesulitan dalam bekerja					
28	Rekan sekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
29	Rekan kerja bersikap menyenangkan					
30	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya					
31	Atasan diperusahaan sangat peduli terhadap para karyawan.					
32	Atasan juga selalu memberikan semangat kepada karyawannya.					
33	Atasan bertindak adil kepada semua karyawannya					
34	Atasan juga melakukan pengawasan secara langsung dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
35	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
36	Saya merasa senang dengan cara atasan saya dalam memberikan perintah					
37	Atasan senantiasa menciptakan suasana yang bersahabat dengan bawahannya					
38	Atasan membimbing saya dalam bekerja					
39	Atasan memberikan support ketika saya sedang bermasalah					
40	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik.					



**LAMPIRAN
SEBARAN DATA PENELITIAN**





Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Kepuasan Kerja

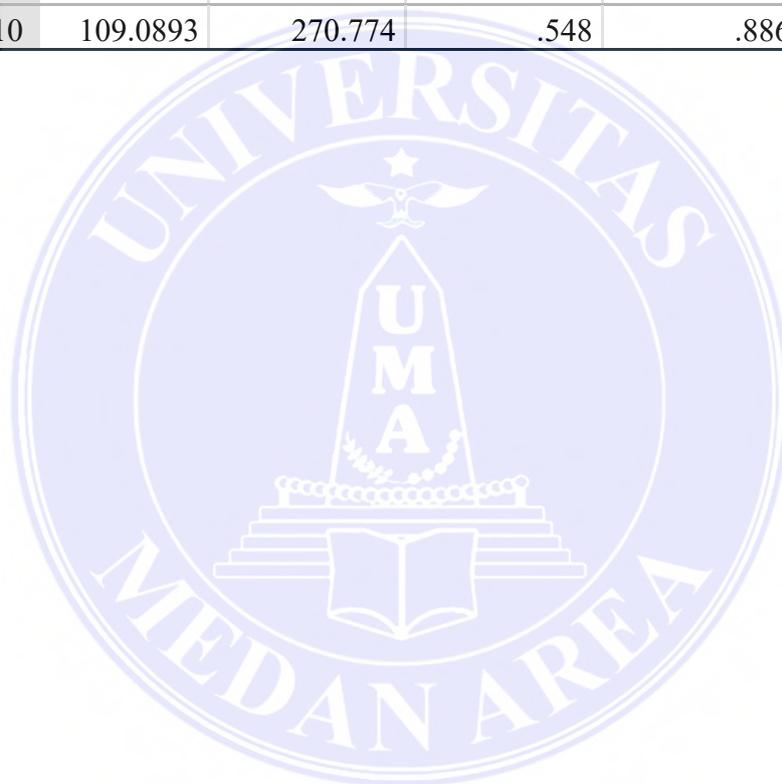
Reliability Statistics

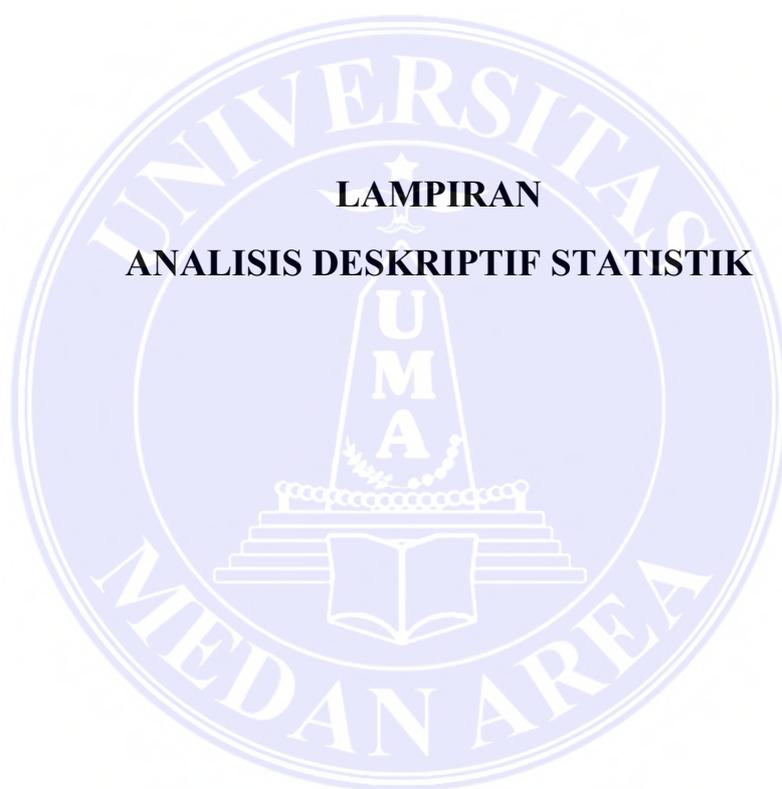
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JP1	109.1429	272.016	.514	.887
JP2	109.0536	278.815	.317	.889
JP3	109.1964	272.779	.476	.887
JP4	109.3750	266.711	.726	.883
JP5	110.3929	261.261	.705	.882
JP6	110.4107	263.410	.710	.883
JP7	110.1250	265.057	.578	.885
JP8	107.9643	311.744	-.591	.906
JP9	107.9464	308.961	-.620	.903
JP10	108.1964	310.379	-.585	.905
DO1	109.5000	271.018	.561	.886
DO2	109.3750	267.839	.670	.884
DO3	109.5536	267.379	.603	.885
DO4	109.3571	264.416	.674	.883
DO5	109.2857	265.226	.638	.884
DO6	109.6607	264.410	.712	.883
DO7	108.3393	296.265	-.253	.898
DO8	108.4821	292.654	-.141	.897
DO9	109.3571	269.434	.590	.885
DO10	109.7679	269.091	.626	.885
KRK1	109.3571	272.416	.556	.886
KRK2	109.3214	267.858	.635	.885
KRK3	109.4643	267.671	.635	.884
KRK4	109.6429	266.561	.655	.884
KRK5	109.6071	273.043	.490	.887
KRK6	109.4107	271.701	.559	.886
KRK7	108.8393	293.046	-.147	.898
KRK8	109.3929	271.079	.569	.886

KRK9	109.5714	268.213	.641	.885
KRK10	108.6250	297.984	-.263	.900
KAB1	109.1250	278.984	.431	.888
KAB 2	109.2321	272.363	.529	.886
KAB 3	109.3750	270.748	.544	.886
KAB 4	109.2500	270.409	.541	.886
KAB 5	109.4107	270.865	.493	.887
KAB 6	109.4464	273.197	.580	.886
KAB 7	109.4464	272.143	.514	.887
KAB 8	109.3571	272.452	.555	.886
KAB 9	109.3393	267.610	.702	.884
KAB 10	109.0893	270.774	.548	.886





Frekuensi Tabel

		Statistics			
		Jenis Pekerjaan	Dukungan Organisasi	Kerjasama antar Rekan Kerja	Komunikasi Atasan-Bawahan
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
Mean		16.8036	20.7143	20.8036	27.6429
Median		15.0000	19.0000	20.0000	26.0000
Mode		13.00	19.00	20.00	25.00
Std. Deviation		5.42191	6.15767	5.34422	6.13019
Variance		29.397	37.917	28.561	37.579
Range		24.00	30.00	28.00	34.00
Minimum		11.00	10.00	12.00	16.00
Maximum		35.00	40.00	40.00	50.00
Sum		941.00	1160.00	1165.00	1548.00

Jenis Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	25	25	25
	Sedang	23	41.1	41.1	66.1
	Rendah	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Dukungan Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	28.6	28.6	28.7
	Sedang	23	41.1	41.1	69.7
	Rendah	17	30.3	30.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Kerjasama antar Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	26.8	26.8	26.8
	Sedang	25	44.6	44.6	71.4
	Rendah	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

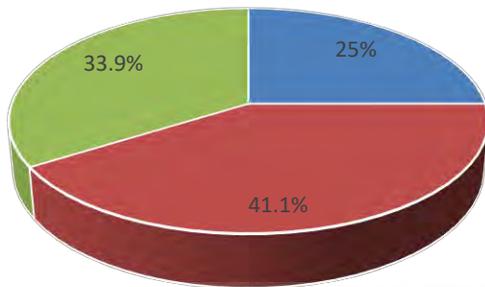
Komunikasi Atasan-Bawahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	30.3	30.3	30.4
	Sedang	25	44.6	44.6	75
	Rendah	14	25	25	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

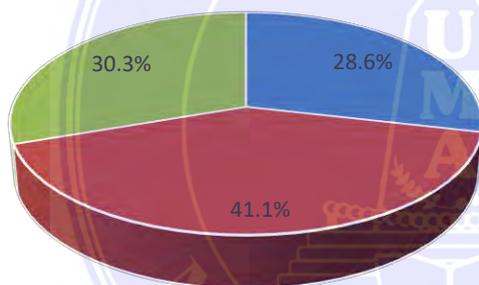


PIE CHART

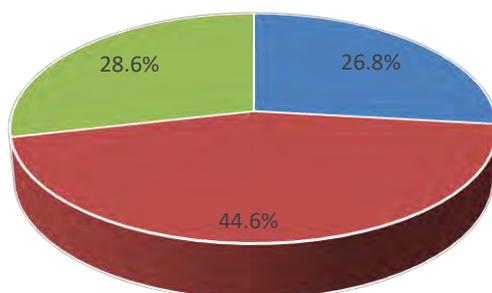
Jenis Pekerjaan



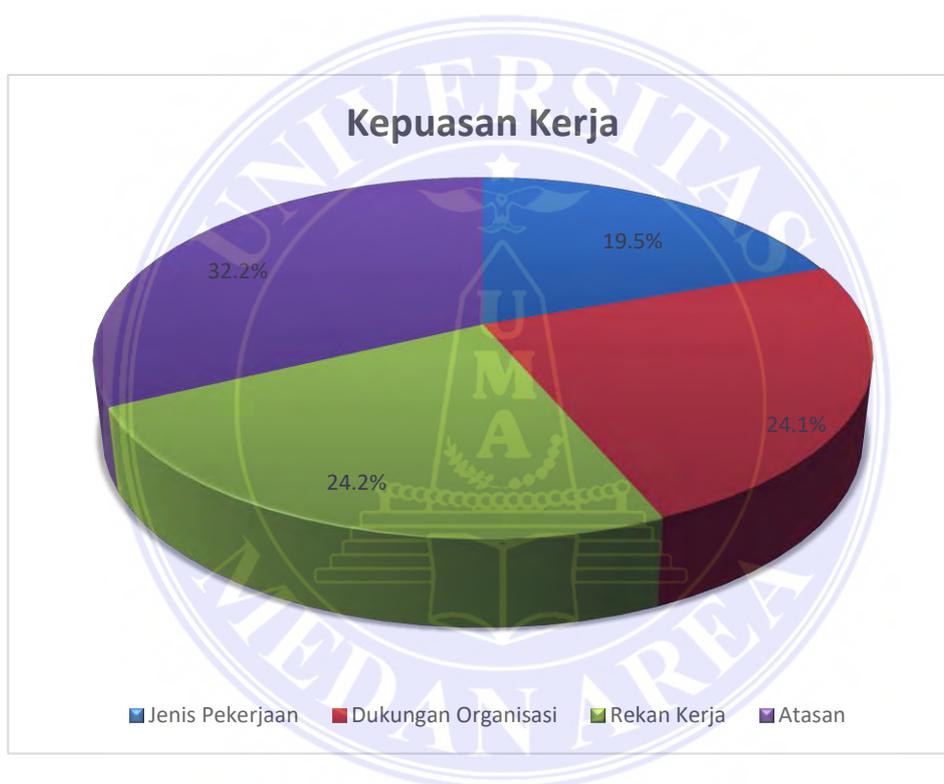
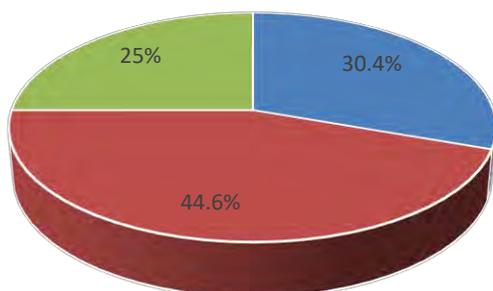
Dukungan Organisasi



Kerjasama antar Rekan Kerja



Komunikasi Atasan-Bawahan



Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.816
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	124.973
	Df	6
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
		n
Jenis Pekerjaan	1.000	.694
Dukungan Organisasi	1.000	.755
Kerjasama antar Rekan Kerja	1.000	.807
Komunikasi Atasan-Bawahan	1.000	.760

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues	
		% of Variance	Cumulative %
1	3.016	75.408	75.408
2	.447	11.184	86.593
3	.316	7.906	94.498
4	.220	5.502	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Jenis Pekerjaan	.833
Dukungan Organisasi	.869
Kerjasama antar Rekan Kerja	.899

Komunikasi Atasan-Bawahan	.872
---------------------------	------

Extraction Method: Principal Component Analysis.



**SURAT KETERANGAN IZIN
PENELITIAN
DAN SURAT KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN**



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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 639/FPSI/01.10/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

13 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager
 PT. SKT Hepp Asahan III
 di
 Tempat

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

Nama : Ribka Halawa
 NPM : 198600037
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. SKT Hepp Asahan III, Desa Tangga Kec. Aek Songgongan Kab. Asahan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Pengawas Di PT. SKT Hepp Asahan III"**.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat

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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



Scanned by TapScanner

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor:49/SK/SKT/V/23

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :Robert P.Siregar
Jabatan :Project Manager
Alamat :Desa Tangga

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

Nama :Ribka Halawa
NPM :198600037
Program Studi :Psikologi
Instansi :Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT.SKT HEPP ASAHAN II di Desa Tangga,Kec.Aeksoksongan,Kab.Asahan selama 33 (Tiga puluh tiga) hari,

Terhitung mulai tanggal 16 Maret s/d 18 April 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/ Penelitian yang berjudul: "**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DIVISI PENGAWAS DI PT.SKT HEPP ASAHAN III.**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

PT.SKT HEPP ASAHAN III, 20 April 2023



Scanned by TapScanner