

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA DI PT. TOBA AGRO MANDIRI
PARANGINAN**

SKRIPSI

OLEH

**ARMIDA OKTAFI ANI
18.860.0292**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 29/4/24

Access From (repository.uma.ac.id)29/4/24

HALAMAN JUDUL

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA DI PT. TOBA AGRO MANDIRI
PARANGINAN**

SKRIPSI

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



OLEH :

**ARMIDA OKTAFI ANI
18.860.0292**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DI PT.
TOBA AGRO MANDIRI PARANGINAN

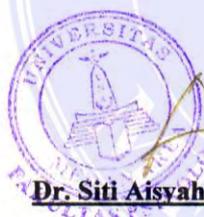
NAMA : ARMIDA OKTAFI ANI

NO STAMBUK : 18.860.0292

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 22 Februari 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 22 Februari 2024



Armida Oktafi Ani

18.860.0292

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Armida Oktafi Ani

NPM : 18.860.0292

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:

**“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA DI PT. TOBA AGRO MANDIRI PARANGINAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi 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 : 22 Februari 2024

Yang menyatakan



(Armida Oktafi Ani)

MOTTO

Berbuat baiklah tanpa perlu balasan dan alasan.

Jangan jadikan kegagalan menjadi alasan untuk menyerah, tetapi jadikan kegagalan sebagai guru untuk terus berusaha dalam mencapai sesuatu hal yang kamu ingin capai.

Selalu lah bersyukur atas apa yang sudah tuhan tentukan pada dirimu, serta Jangan membandingkan diri dengan orang lain, karna semuanya sudah ditakar sesuai dengan porsi masing-masing.



ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DI PT. TOBA AGRO MANDIRI PARANGINAN

Oleh

ARMIDA OKTAFI ANI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan metode frekuensi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan jumlah 125 orang, dengan sampel 125 orang. Teknik sampel yang digunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di urutkan sebagai berikut faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji yaitu sebesar 21,3 persen, selanjutnya faktor teman sekerja sebesar 20,8 persen, selanjutnya faktor hubungan dengan atasan sebesar 20,7 persen, selanjutnya faktor promosi sebesar 18,8 persen, faktor yang terendah adalah faktor pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 18,4 persen. Faktor kepuasan kerja yang paling dominan adalah faktor gaji sebesar 21,3%. Faktor kepuasan kerja yang paling rendah adalah faktor pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 18,4%.

Kata Kunci: Ketidakpuasan Kerja, Karyawan



ABSTRACT

THE ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AT PT TOBA AGRO MANDIRI PARANGINAN

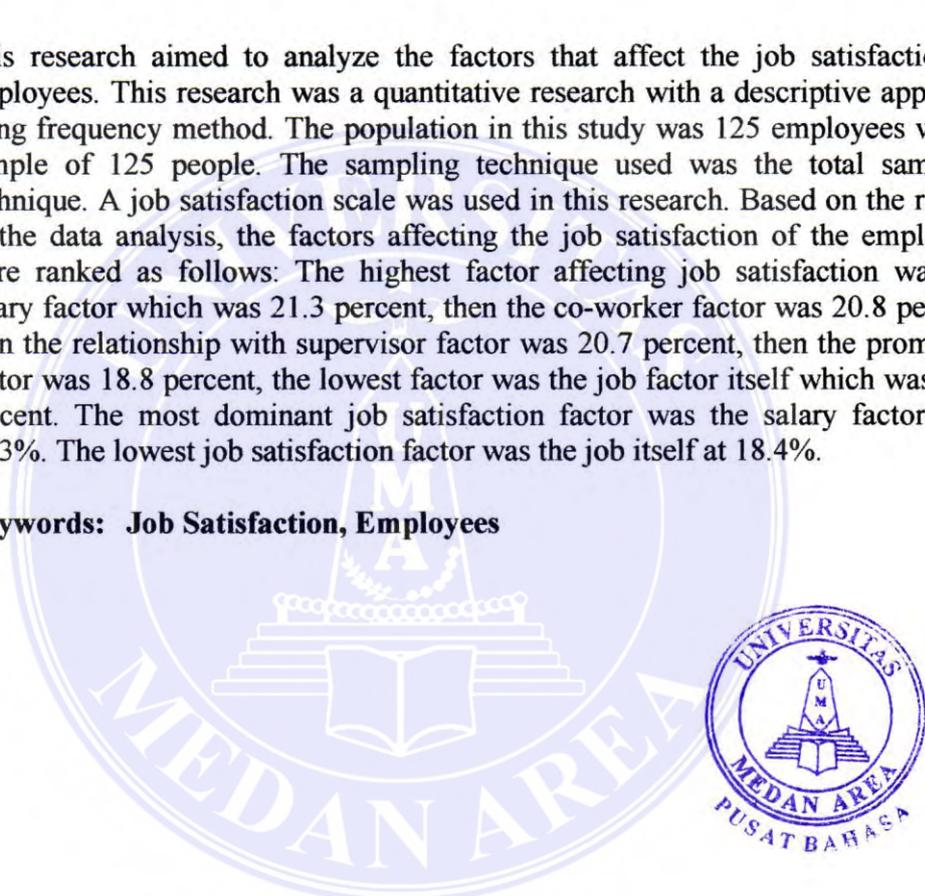
By:

ARMIDA OKTAFI ANI

188600292

This research aimed to analyze the factors that affect the job satisfaction of employees. This research was a quantitative research with a descriptive approach using frequency method. The population in this study was 125 employees with a sample of 125 people. The sampling technique used was the total sampling technique. A job satisfaction scale was used in this research. Based on the results of the data analysis, the factors affecting the job satisfaction of the employees were ranked as follows: The highest factor affecting job satisfaction was the salary factor which was 21.3 percent, then the co-worker factor was 20.8 percent, then the relationship with supervisor factor was 20.7 percent, then the promotion factor was 18.8 percent, the lowest factor was the job factor itself which was 18.4 percent. The most dominant job satisfaction factor was the salary factor with 21.3%. The lowest job satisfaction factor was the job itself at 18.4%.

Keywords: Job Satisfaction, Employees



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Kandis, Riau pada tanggal 11 Oktober 1999 dari ayah bernama Derfin Sagala dan Ibu bernama Misna Idawati Manurung. Peneliti merupakan putri pertama dari empat bersaudara.

Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari masuk sekolah dasar (SD) Negeri 03 Kandis dan lanjut masuk di sekolah menengah pertama (SMP) Negeri 4 Kandis, setelah itu lanjut di sekolah menengah atas (SMA) Negeri 3 Kandis, hingga pada tahun 2018 peneliti lulus dari SMA dan pada tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area ada tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Negeri 3 Kandis lalu pada tahun yang sama yaitu tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Tuhan YME atas segala kenikmatan yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing dan dosen penguji I, terimakasih atas waktu dan masukan yang bapak berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang, bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah bapak berikan, serta Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji II, terima kasih bapak dan ibu atas masukan-masukkan yang ibu berikan. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk peneliti. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh rekan-rekan yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan dan karyawan PT. Toba Agro Mandiri Paranginan yang telah meluangkan waktu untuk membantu peneliti melaksanakan penelitian.

Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 19 Februari 2024



Armida Oktafi Ani

18.860.0292

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I - PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II - LANDASAN TEORI	10
2.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	15
2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.3 Kerangka Konseptual.....	20
BAB III - METODE PENELITIAN	21
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	21
3.1.1 Waktu Penelitian.....	21
3.1.2 Tempat Penelitian	21

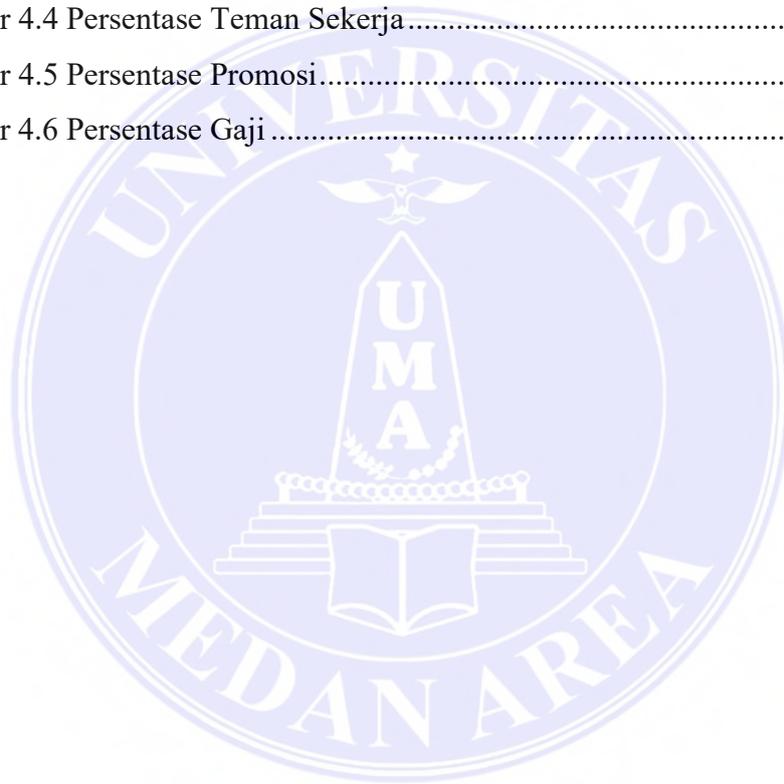
3.2 Alat dan Bahan	21
3.3 Metodologi Penelitian.....	22
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	23
3.3.3 Metode Analisis Data.....	24
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel Penelitian	25
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	26
3.5 Prosedur Penelitian	26
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	26
3.5.2 Tahap Pelaksanaan.....	27
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Hasil Penelitian.....	29
4.1.1 Hasil Uji Coba Skala.....	29
4.1.2 Hasil Analisis Data	30
4.2 Pembahasan	37
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN.....	44
5.1 Simpulan.....	44
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Distribusi Penyebaran Butir Skala Kepuasan Kerja (Sebelum Uji Coba Alat Ukur)	27
Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir Skala Kepuasan Kerja (Setelah Uji Coba Alat Ukur)	29
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	30
Tabel 4.3 Hasil Uji <i>KMO and Bartlett's Tes</i>	31
Tabel 4.4 Hasil Analisis Faktor untuk Klasifikasi Faktor Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 4.5 Hasil Analisis Faktor Untuk Pekerja itu sendiri	32
Tabel 4.6 Hasil Analisis Faktor untuk Faktor Hubungan dengan Atasan	33
Tabel 4.7 Hasil Analisis Faktor untuk teman sekerja.....	34
Tabel 4.8 Hasil Analisis Faktor untuk Promosi	35
Tabel 4.9 Hasil Analisis Faktor untuk Gaji	36

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Toba Agro Mandiri Paranginan.....	21
Gambar 4.1 Presentase Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
Gambar 4.2 Persentase Pekerjaan itu Sendiri	33
Gambar 4.3 Persentase Hubungan dengan atasan.....	34
Gambar 4.4 Persentase Teman Sekerja.....	35
Gambar 4.5 Persentase Promosi.....	36
Gambar 4.6 Persentase Gaji	37



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 - DATA PENELITIAN	48
LAMPIRAN 2 - SKALA PENELITIAN	55
LAMPIRAN 3 - UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	59
LAMPIRAN 4 - UJI ASUMSI.....	62
LAMPIRAN 5 - ANALISIS DESKRIPTIF FREKUENSI.....	65
LAMPIRAN 6 - SURAT PENELITIAN	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) organisasi tempat mereka bekerja merupakan asset yang harus diberdayakan oleh karyawan yang bersangkutan maupun pihak organisasi. Hal demikian dimaksudkan agar karyawan dapat betul-betul menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan dukungan karyawan organisasi diharapkan dapat menjadi kuat (Mas'ud, 2002). Namun demikian untuk pemberdayaan tersebut tidaklah mudah karena banyak faktor yang melingkupi. Seperti halnya faktor kepuasan kerja karyawan yang tentunya berdampak pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh seorang karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Karyawan yang semangat dalam bekerja, merupakan aspek terpenting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Di dalam bekerja, seorang karyawan harus memiliki kepuasan dalam bekerja dalam dirinya. Agar saat ia bekerja bisa benar-benar memberikan hasil yang memuaskan atau yang terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja perlu dipelihara dan dipertahankan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan. Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena

kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk karyawan dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012).

Pada tahun 2022 JobStreet.com melakukan survei kepada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak maksimal ditambah karyawan dituntut untuk bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan produktivitas

kerja hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang.

Ditambah lagi dengan 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan), paternalis (tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya) dan laissez faire (membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu). Buruknya karakter atasan juga dapat mempengaruhi tingginya turn over karyawan disebuah perusahaan. Lebih jauh lagi hal itu juga akan berdampak pada citra perusahaan (Jobstreet, 2022).

Hasil survey di atas sesuai dengan keadaan yang terjadi di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan. PT. Toba Agro Mandiri Paranginan ini adalah salah satu perusahaan yang mengelola lobak dan ubi jalar menjadi kepingan dan mengimpornya ke jepang yang sudah berdiri sejak tahun 2012 di kecamatan paranginan, kabupaten humbong hasundutan. PT. Toba Agro Mandiri terdiri dari beberapa karyawan yang menjadi fokus penelitian ini dan masing-masing memiliki bagiannya tersendiri dalam proses pembuatan lobak dan ubi jalar, yaitu ada bagian pengupasan, mencuci, pengeringan, pengemasan, dan pengiriman.

Seorang karyawan melakukan pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Namun, hal itu tidak muncul begitu saja tetapi melibatkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan

dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji atau upah (*pay*).

Pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan faktor psikologis yang harus dimiliki oleh karyawan, karena hal tersebut berkaitan dengan minat, keterampilan serta kondisi yang diciptakan dalam bekerja. Kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan, minat karyawan, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Selain itu karyawan akan merasa lebih puas jika mempunyai kesempatan bekerja kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja (As'ad, 2004).

Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan akan mendapatkan penilaian dari atasan maupun rekan kerja. Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan karyawan mengenai kinerja dan bagaimana karyawan bertingkah laku dalam pekerjaannya. Contohnya: individu yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat pekerjaan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang tidak punya nilai.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan para karyawan bekerja masih menggunakan alat & mesin yang sederhana. Sehingga mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dan memerlukan waktu yang lumayan lama untuk menyelesaikannya. Akibatnya banyaknya karyawan yang keluar sehingga menghambat kelancaran dalam proses pengelolaan lobak & ubi jalar serta membuat perusahaan kewalahan di dalam mencari karyawan, mudah merasa lelah karena jam bekerja lebih banyak daripada jam istirahat.

Hal lain yang mempengaruhi karyawan puas atau tidaknya dalam bekerja adalah faktor gaji. Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapat pegawai untuk meningkatkan social ekonominya. Gaji yang kurang sesuai dengan waktu dan pekerjaan menyebabkan ketidakpuasan, tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang sesuai disebabkan karena system imbalan yang dibuat perusahaan sudah berjalan dengan baik. System ini mengacu pada bagaiman pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan. Kepuasan kerja karyawan dapat timbul dengan penggunaan system imbalan yang dipercaya adil, dengan adanya rasa hormat terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diiterima (As'ad, 2004)

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan disebutkan bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan bekerja dengan waktu yang cukup lama dan sangat sedikit waktu libur, dengan gaji atau upah yang diterima membuat karyawan merasa tidak puas. Oleh karena itu tak jarang karena ketidakpuasan karyawan dari factor gaji membuat tingginya tingkat keluar karyawan atau turnover di PT tersebut.

Selain itu, hubungan dengan atasan (*supervision*) juga membuat karyawan puas atau tidak dalam bekerja. Karyawan yang bekerja bahwa supervisor adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas supervisor juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya

pengawasan kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi (Hariandja, 2002).

Menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah. Pemimpin dan karyawan disetiap perusahaan seharusnya dapat bekerja sama dan memiliki kemampuan yang ekstra, cepat tanggap, dan mampu menguasai setiap keadaan, karena jika tidak, maka perusahaan bisa saja berhenti berproses, karena banyaknya masalah-masalah yang tidak bisa terselesaikan baik masalah dari pekerjanya atau yang dikerjakan, yang akan menyebabkan kerugian didalam perusahaan tersebut.

Hal yang peneliti temukan ketika melakukan observasi awal peneliti menemukan dimana manajernya sedang marah kepada karyawannya karena target mereka tidak tercapai sesuai target dari perusahaan. Hal tersebut juga bukan pertama kalinya manajer marah dengan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa pimpinan atau manajer memang orang yang keras, sehingga jika terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tidak memenuhi target maka akan marah.

Faktor lain yang membuat karyawan merasa tidak memiliki kepuasan dalam bekerja adalah faktor promosi. Faktor promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Kesempatan jenjang karir dan promosi perlu mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Karena akan menjadi stimulus bagi kepuasan kerja pegawai dalam berbagai level pekerjaan. kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan adanya kesempatan

menjadi dasar dari promosi tersebut. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Hariandja, 2002)

Namun hal yang terjadi di lapangan, tidak adanya peningkatan jenjang karir yang dirasakan oleh karyawan, bahkan ada yang sudah bertahan dan masa kerja lama tidak diangkat sama sekali jadi mandor. Oleh karena itu factor promosi juga menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Padahal ketika karyawan di kasih kesempatan untuk naik jabatan, akan menimbulkan semangat karyawan dan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya faktor lain yang membuat karyawan kurang merasakan ketidakpuasan dalam bekerja adalah pekerjaan itu sendiri, yang mana karyawan merasakan banyaknya pekerjaan tidak sesuai dengan jam istirahat yang mereka dapatkan. Pekerjaan yang menantang merupakan pekerjaan yang dapat mengasah keterampilan karyawan, pekerjaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan ide, serta pengalaman dan pengetahuan baru sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak monoton. Hal-hal spesifik tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi menyenangkan dan lebih menarik.

Hal ini didukung dengan peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang bekerja di pt itu, dari hasil wawancara yaitu bahwa karyawan mengalami kurang puas atas pekerjaan mereka karena mengalami jam kerja tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima, waktu kerja tidak sesuai dengan jam istirahat yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan serta karyawan juga mengerjakan pekerjaan tambahan yang bukan sesuai dengan *job description* nya. Sehingga mengakibatkan ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan dan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Dimana kepuasan kerja yang

tinggi dapat menghasilkan produktivitas yang baik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah dan sulit untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, hasil wawancara yang kedua dapat dilihat bahwa karyawan juga merasakan hal yang sama yaitu merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena banyaknya pekerjaan namun sedikitnya waktu libur dan tidak sesuai dengan upah yang karyawan terima, membuat karyawan merasa mudah lelah dan menghasilkan ketidakfokusan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan lalai dalam bekerja.

Hal tersebut, membuat karyawan menilai perbedaan apa yang diharapkan dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai. Sehingga menimbulkan perasaan tidak bahagia dan keidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Toba Agro Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Toba Agro Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan mampu menjadi sarana pengembangan wawasan keilmuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hal ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi karyawan PT. Toba Agro Mandiri dalam upaya memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience..”* definisi itu mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Defenisi lain dikemukakan Kinicki dan Fugate (2012) yang menyatakan *“job satisfaction is an affective or emotional response towards various facets of one’s job .”* Dari pernyataan ini, kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai faset pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukan lah konsep tunggal. Tepatnya, orang bisa relative puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan dalam seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat diartikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017). Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya yang mereka terima.

Dari beberapa pendapat mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan atau penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya sesuai dengan ganjaran yang diterimanya yang muncul berdasarkan sikap positif atau negatif dari individu tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mullin (dalam Wijono, 2015) yang menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, meliputi:

- a. Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Kreitner & Kinicki (2013) berpendapat bahwa ada juga faktor penentu kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.
- c. Teman sekerja (*workers*). Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- d. Promosi (*promotion*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (*pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) Ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Pegawai. Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja
- b. Faktor Pekerjaan. Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor-faktor pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi dan gaji yang diterima oleh karyawan.

2.1.3 Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall (dalam Prestawan, 2010) aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Aspek psikologis: hal ini menyangkut kejiwaan karyawan yang terdiri dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan

- b. Aspek fisik: hal ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan ruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur
- c. Aspek sosial: hal ini berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga
- d. aspek financial: hal ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan sosial maupun fasilitas yang didapatkan

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2014) antara lain:

- a. Kesetiaan . Penilai mengukur kesetiaan karyawanterhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawanmenjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Kemampuan. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawantersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- d. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan karyawandalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

- e. Kepemimpinan. Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- f. Tingkat Gaji. Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
- g. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
- h. Lingkungan Kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja. indikator-indikator diatas digunakan untuk mengukur tentang kepuasan kerja dari pegawai.

2.1.4 Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Menurut Kondalkar (2007), beberapa dampak yang timbul dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam studi Hawthorne, penelitian lebih lanjut untuk membuktikan bahwa "pekerja bahagia itu produktif" telah dilaksanakan, yang telah terbukti negatif. Berdasarkan kesimpulan

dari studi Hawthorne, para manajer memulai usaha mereka untuk membuat karyawan mereka lebih bahagia dengan memperbaiki kondisi kerja, memberikan jenis kepemimpinan *Laissez-faire*, memperluas berbagai fasilitas kepada para pekerja, namun telah ditemukan bahwa tidak ada hubungan langsung antara kebahagiaan dan produktivitas. Produktifitas dianggap sebagai hadiah atas kerja keras yang disebabkan oleh tingkat kepuasan yang tinggi. Namun globalisasi, kecepatan mesin dan keunggulan pengetahuan, dampak media terhadap pekerja, kesadaran sosial dan harapan karyawan yang tinggi untuk memenuhi kewajiban sosial merupakan faktor penting untuk memastikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Sementara mengembangkan praktik industri, faktor-faktor di atas harus dipertimbangkan secara baik dan pertumbuhan karyawan tercapai sehingga organisasi tumbuh secara otomatis.

b. Ketidakhadiran

Ada hubungan terbalik antara kepuasan dan ketidakhadiran. Bila pekerja lebih puas, ketidakhadirannya rendah. Ketika ketidakhadiran tinggi maka kepuasan kerjanya rendah. Ada beberapa variabel moderat seperti cuti sakit dan tingkat di mana orang merasa bahwa pekerjaan mereka penting. Dimana ada bekal cuti sakit, karyawan akan mengambil keuntungan dan absen sendiri. Sejauh menyangkut pentingnya pekerjaan, telah diamati bahwa orang-orang menghadiri pekerjaan mereka saat hal itu penting dilakukan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan menghasilkan tingkat ketidakhadiran yang rendah namun mereka yang memiliki tingkat kepuasan rendah pasti memiliki ketidakhadiran yang tinggi.

c. *Turnover* (Keluarnya tenaga kerja)

Telah ditemukan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Karyawan yang puas tidak akan memiliki *turnover* tinggi. Kepuasan juga berhubungan negatif dengan *turnover* tapi hubungan bersama lebih kuat daripada apa yang kita temukan dalam ketidakhadiran. Belakangan ini sebuah fenomena di antara para insinyur perangkat lunak yang kinerjanya tinggi, *turnover* mereka terlihat tinggi karena persaingan untuk pertumbuhan pribadi. Organisasi memikat orang yang kompeten untuk pertumbuhan organisasinya. Organisasi peduli terhadap pemain berkinerja tinggi dan retensinya. Pelaku yang buruk tidak meninggalkan organisasi karena takut tidak mendapat kesempatan kerja di luar.

Selain itu, empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (dalam Munandar, 2014) adalah:

- a. Keluar (*Exit*). Respon exit merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*). Respon voice merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan saran perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan.
- c. Kesetiaan (*Loyalty*). Respon loyalty merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif hingga kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari

luar dan percaya bahwa perusahaan dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

- d. Mengabaikan (*Neglect*). Respon neglect merupakan perilaku ketidakpuasan kerja yang diungkapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa dampak yang terjadi ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja yaitu, turnover, mengabaikan pekerjaan, tidak ada kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, ketidakhadiran tinggi.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan menggambarkan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi (Sutrisno, 2017). Karyawan yang merasakan kepuasan akan memiliki sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dilakukan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Seorang karyawan melakukan pekerjaan bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Namun, hal itu tidak muncul begitu saja tetapi melibatkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah pekerjaan itu sendiri (*work it self*), hubungan dengan atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji atau upah (*pay*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Musahidin dan Suhartini (2016) dengan judul penelitian Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Suryagita Nusaraya dengan Metode Regresi Linier Berganda menunjukkan hasil F hitung sebesar 59,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), maka diputuskan faktor status pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan promosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Suryagita Nusaraya.

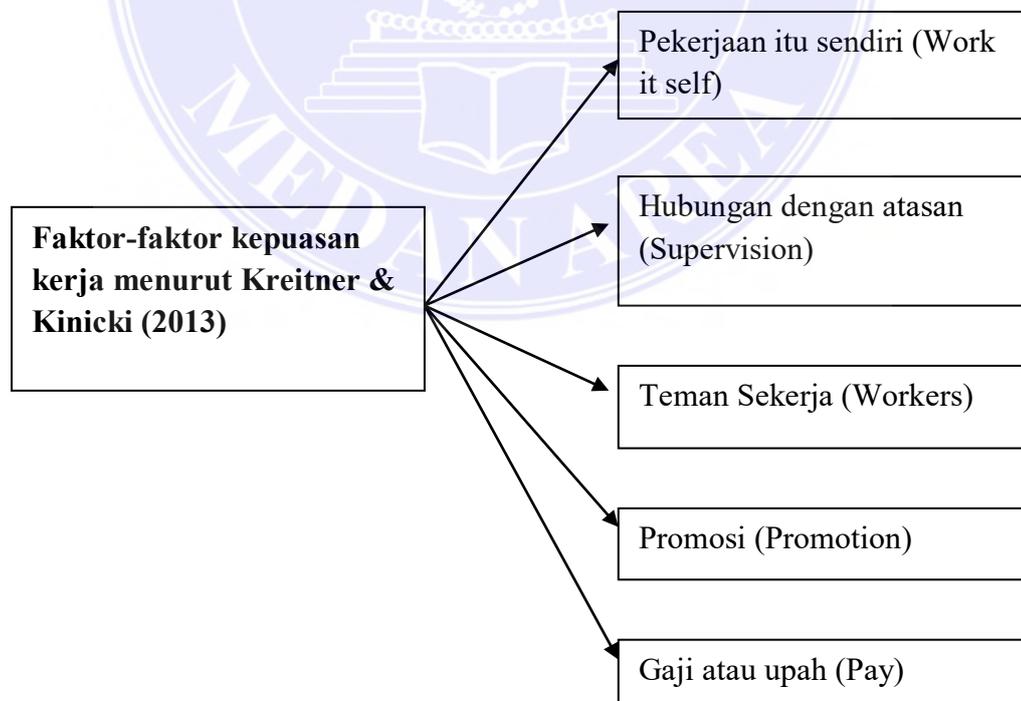
Selain itu, hal serupa juga diketahui dari hasil penelitian dari Wolo (2015) dengan judul penelitian Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat (Studi Empiris di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta) dimana hasil nilai F hitung sebesar 3,569 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,24$ menunjukkan bahwa variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat.

Teori hierarkir kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yang dalam Robbins (2015), Maslow membuat hipotesis bahwa setiap manusia terdapat hierarkir lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pada kebutuhan fisiologis, dengan bekerja orang dapat mengatasi kelaparan, kehausan, memiliki tempat perlindungan, kebutuhan seks, dan kebutuhan fisik lainnya baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap keluarga atau orang lain yang menjadi tanggungannya.

Pada faktor promosi, sistem promosi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana perawat merasa memiliki kesempatan yang sama dalam hal menempati posisi jabatan baru yang lebih tinggi maupun promosi untuk mengikuti studi lanjut. Dalam teori dua faktor pada teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins (2015), menjelaskan bahwa dengan kesempatan kenaikan pangkat orang akan termotivasi untuk bekerja.

Selanjutnya faktor hubungan kerja yang terdiri dari lima variabel yaitu terdiri dari lima variabel yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman (2012) yang menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Pelaksanaan dilakukan setelah mendapatkan surat izin pengambilan data dari Universitas Medan Area. Penelitian dimulai dengan memberikan skala kepada responden sebanyak 125 orang pada tanggal 13 Juli 2023 sampai tanggal 1 Agustus 2023.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Toba Agro Mandiri yang beralamat di jln simpang 3 Desa Paranginan Selatan. PT Toba Agro Mandiri berdiri pada tahun 2012. PT Toba Agro Mandiri ini bergerak di bidang pengelolaan lobak dan ubi jalar menjadi bentuk kepingan yang diimpor ke jepang.

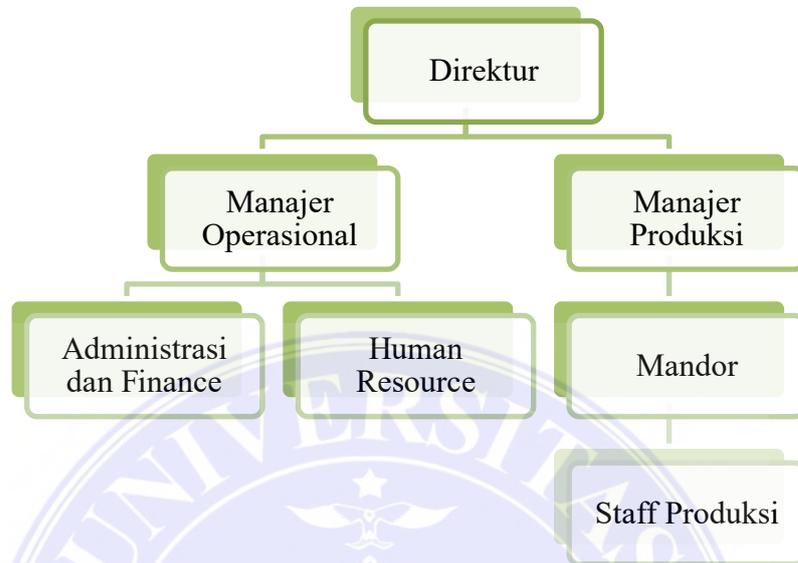
Visi PT Toba Agro Mandiri Paranginan

Menjadi perusahaan pilihan yang menyediakan bahan baku lobak dan ubi jalar yang inovatif berkualitas tinggi.

Misi PT Toba Agro Mandiri Paranginan

- a. Menjadi perusahaan pengeksport bahan baku terbaik
- b. Mampu meningkatkan kesejahteraan petani
- c. Mampu mengurangi pengangguran

Adapun struktur organisasi dari PT. Toba Agro Mandiri Paranginan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Toba Agro Mandiri Paranginan

Sumber: PT. Toba Agro Mandiri Paranginan

PT. Toba Agro Mandiri Paranginan dipimpin seorang direktur yang membawahi dua posisi manajer yaitu manajer operasional dan manajer produksi. Pada manajer operasional seorang manajer bertanggungjawab atas divisi administrasi dan finance serta human resource, sedangkan manajer produksi bertanggungjawab atas pekerjaan mandor dan staff produksi.

3.2 Alat dan Bahan

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar,

2013). Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan factor-faktor kepuasan kerja

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada peneliti ini, di dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan skala kepuasan kerja menurut W Kreitner & Kinicki (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- b. Hubungan dengan atasan (*supervision*). Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang

mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama.

- c. Teman sekerja (*workers*). Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (*promotion*). Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (*pay*). Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Model skala yang digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah : Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiyono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu bentuk instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2016). Sebuah instrumen dikatakan valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

3.3.3 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan identifikasi variable terikat (Y) yaitu Faktor Kepuasan Kerja. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis

frekuensi maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian variabel telah menyebar secara normal. Semua data pada penelitian ini, dianalisis dengan menggunakan computer berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0 for windows.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam suatu penelitian, permasalahan populasi menjadi sangat penting dan harus dipertimbangkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang terkait dengan masalah penelitian. Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Toba Agro Mandiri 125 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2013). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 karyawan.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan total sampling. Dimana menurut Sugiyono (2016) total sampling adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persiapan Administrasi

Penelitian diadakan di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan yang terletak di Kecamatan Paranginan, Kabupaten Humbang Hasundutan Sumatera Utara. Berdasarkan surat pengantar penelitian dengan nomor 1601/FPSI/01.10/VII/2023. Penelitian dilakukan pada tanggal 13 Juli 2023 sampai tanggal 1 Agustus 2023 peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak perusahaan yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor 0435/I.B.0.5/PTTAM05/VII/23 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data penelitian di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah melakukan persiapan administrasi, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur penelitian untuk mempermudah peneliti memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari

penyusunan indikator dan faktor dari variabel, yang kemudian dasar pembuatan alat ukur ini nantinya akan digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala kepuasan kerja

1. Skala Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, peneliti membuat skala dengan menggunakan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2013) yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji. Penyusunan alat ukur ini merupakan distribusi penyebaran butir skala kepuasan kerja sebelum dilakukan uji coba dengan jumlah pernyataan 30 butir. Untuk lebih jelasnya, dijabarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Distribusi Penyebaran Butir Skala Kepuasan Kerja (Sebelum Uji Coba Alat Ukur)

No	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	Item Pernyataan		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2	Hubungan dengan atasan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
3	Teman Sekerja	13, 14, 15	16, 17, 18	6
4	Promosi	19, 20, 21	22, 23, 24	6
5	Gaji / Upah	25, 26, 27	28, 29, 30	6
Total		15	15	30

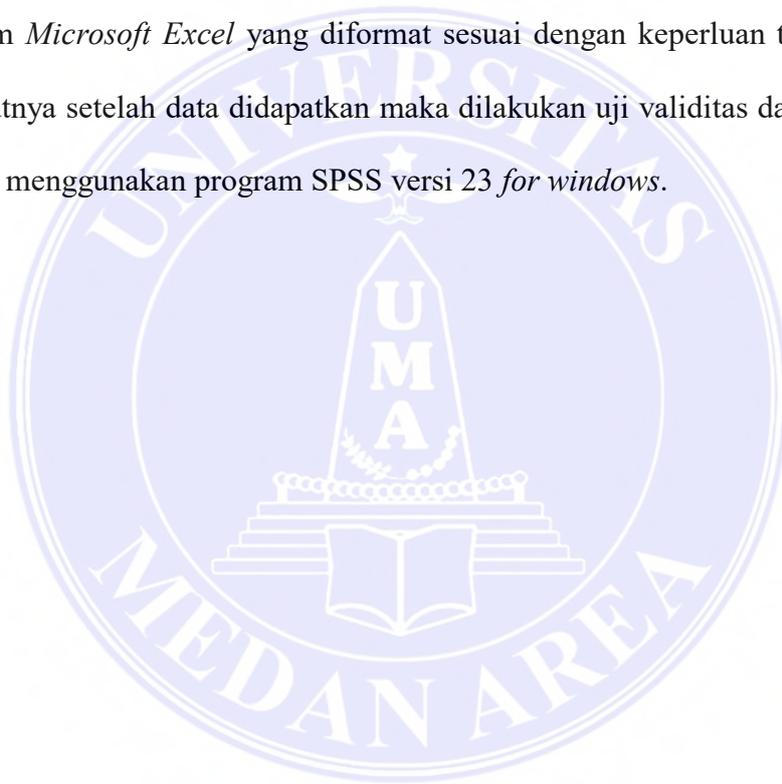
3.5.2 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan dilakukan setelah mendapatkan surat izin pengambilan data dari Universitas Medan Area. Penelitian dimulai dengan memberikan skala kepada responden sebanyak 125 orang pada tanggal 13 Juli - 1 Agustus 2023.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah pegawai dan tidak ditemukan sampel lain sesuai dengan karakteristik pada perusahaan yang lain. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang

udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliabel maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di urutkan sebagai berikut faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji yaitu sebesar 21,3 persen, selanjutnya urutan kedua faktor teman sekerja sebesar 20,8 persen, selanjutnya urutan ketiga faktor hubungan dengan atasan sebesar 20,7 persen, selanjutnya urutan keempat faktor promosi sebesar 18,8 persen, selanjutnya faktor yang terendah adalah faktor pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 18,4 persen.
2. Faktor kepuasan kerja yang paling dominan adalah faktor gaji sebesar 21,3%. Hal ini disebabkan karena gaji yang diterima karyawan selama bekerja merupakan bukti bahwa karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaan. Faktor kepuasan kerja yang paling rendah adalah faktor pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 18,4%. Hal ini terjadi karena karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan yang sama setiap harinya untuk dikerjakan.

5.2 Saran

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka diharapkan karyawan meningkatkan kepuasan kerjanya dengan cara saling dukung antar karyawan maupun dengan atasan, memberikan hasil kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan memiliki peran dalam pencapaian perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif kepada karyawan, dengan cara memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawan dalam bekerja, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan upah yang sesuai dengan jam kerja karyawan, memberikan jenjang karir kepada karyawan serta menerima saran yang diberikan oleh karyawan. Hal tersebut membuat karyawan akan merasakan kepuasan saat bekerja.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melihat faktor-faktor lain dari tokoh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar menambah informasi terkait kepuasan kerja karyawan. Diharapkan juga peneliti selanjutnya untuk meneliti di lokasi yang berbeda, responden yang beragam agar pembahasan terkait kepuasan kerja karyawan menjadi lebih luas dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansa, S. (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hollenbeck & Wagner. (1995). *Management of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Kadarisman, M. (2012). Analysis on factors that influence job satisfaction of government employees. *Journal of Administrative Science & Organization*, 19(1), 55–68
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Keith, D. & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. New York: Mc.Graw-Hill Inc
- Kinicki, A & Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior, Key Concept, skill & best practices*. New York: McGraw-Hill
- Kondalkar. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International.
- Kreitner & Kinicki, (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2002). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Musahidin, F. & Suhartini. (2016). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Suryagita Nusaraya Dengan Metode Regresi Linier Berganda. *Journal of Research and Technologies*, Vol. 2 No. 1
- Prestawan, A. (2010) Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama. Bumiputera Surakarta
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. (1st ed.)*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wolo, P. D. (2015). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat (Studi Empiris di RSP TNI AU Dr. S. Hardjolukito Yogyakarta). *Naskah Publikasi*. Surakarta
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Dari teori ke praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN

Data Penelitian

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	78	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	85	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	104
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	109
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	84	
9	2	4	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	80
10	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	89
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
12	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94
13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92
14	2	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	86
15	3	4	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	2	1	1	4	2	4	2	4	81
16	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	95
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	103
18	3	4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	4	1	4	84
19	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	81
20	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	60

21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	4	61	
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	67	
23	2	4	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	4	73	
24	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	68	
25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	62	
26	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	61	
27	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	70	
28	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	82	
29	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	42
30	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94
32	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	78	
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	85	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	104	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	109	
38	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	84	
39	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	80	
40	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	89	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
42	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94	
43	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92	
44	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	86	
45	3	4	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	2	1	1	4	2	4	2	4	81	

46	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	95	
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	103	
48	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	4	1	4	84		
49	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	81		
50	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	60	
51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	4	61	
52	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	67	
53	2	4	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	4	73	
54	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	68	
55	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	62	
56	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	61	
57	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	70	
58	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	82	
59	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	42
60	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94
62	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	78	
63	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	85	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
66	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	104	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	109	
68	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	84	
69	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	80	
70	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	89	

96	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	104			
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	109			
98	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	4	84	
99	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	80
100	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	89
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
102	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94
103	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	92
104	2	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	86
105	3	4	4	1	1	1	1	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	2	1	1	4	2	4	2	4	81
106	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	95
107	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	103
108	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	4	1	4	84
109	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	81
110	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	60
111	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	4	61
112	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	67
113	2	4	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	4	73
114	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	68
115	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	62
116	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	61
117	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	70
118	2	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	82
119	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	42
120	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	94

121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94	
122	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	78
123	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	85
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90





LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN

Skala Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

Usia :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bahagia dengan bekerja di sini				✓
2	Saya merasa rekan-rekan kerja saya supportif		✓		

Kuesioner Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya suka melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
2	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya				
3	Pekerjaan saya mengasyikkan				
4	Terkadang saya merasa pekerjaan saya biasa saja				
5	Pekerjaan saya membosankan				
6	Saya bekerja secara malas-malasan				
7	Atasan saya cukup kompeten dalam memimpin bawahan				
8	Atasan saya selalu memperhatikan bawahannya				
9	Atasan saya tipekal pemimpin yang gampang mengapresiasi bawahan				
10	Saya diperlakukan kurang adil oleh atasan saya				
11	Atasan saya kurang memperhatikan bawahannya				
12	Atasan saya kurang menyenangkan				
13	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saat ini				
14	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya				
15	Saya dan rekan kerja saling mendukung dalam bekerja				
16	Saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya karena rekan kerja yang kurang berkompeten				
17	Ada terlalu banyak pertengkaran, persaingan dan perselisihan saat di tempat kerja				
18	Rekan kerja saya sangat cuek dengan sesama pekerja				
19	Orang-orang yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan untuk dipromosikan secara adil di perusahaan ini				
20	Proses promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain				
21	Saya puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan				
22	Sedikit kesempatan bagi saya untuk dipromosikan pada pekerjaan saya				
23	Hanya karyawan yang dekat sama atasan yang mendapat promosi				
24	Kesempatan promosi jabatan tidak adil				
25	Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang saya lakukan				
26	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk memperoleh kenaikan gaji				

27	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan saya				
28	Jumlah kenaikan gaji cenderung rendah				
29	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika saya berpikir tentang gaji yang dibayarkan kepada saya				
30	Gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				





LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.55	.712	125
VAR00002	3.35	.478	125
VAR00003	2.95	.653	125
VAR00004	2.49	.755	125
VAR00005	2.49	.755	125
VAR00006	2.49	.755	125
VAR00007	2.52	.795	125
VAR00008	2.65	.883	125
VAR00009	2.93	.869	125
VAR00010	2.38	.824	125
VAR00011	2.82	1.142	125
VAR00012	2.49	1.030	125
VAR00013	2.93	.437	125
VAR00014	2.49	1.071	125
VAR00015	2.95	.653	125
VAR00016	2.95	.653	125
VAR00017	2.93	.869	125
VAR00018	2.49	.755	125
VAR00019	2.93	.437	125
VAR00020	2.52	1.099	125
VAR00021	2.95	.653	125
VAR00022	2.95	.653	125
VAR00023	2.38	.824	125
VAR00024	2.52	.795	125
VAR00025	2.52	.795	125
VAR00026	2.65	.883	125
VAR00027	2.38	.824	125
VAR00028	3.35	.549	125
VAR00029	2.38	.824	125
VAR00030	3.35	.549	125

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.17	201.836	.827	.943
VAR00002	78.37	214.419	.316	.947
VAR00003	78.77	205.148	.721	.944
VAR00004	79.23	201.811	.778	.943
VAR00005	79.23	201.811	.778	.943

VAR00006	79.23	201.811	.778	.943
VAR00007	79.20	200.505	.297	.943
VAR00008	79.07	205.364	.511	.946
VAR00009	78.79	203.699	.589	.945
VAR00010	79.34	206.519	.501	.946
VAR00011	78.90	201.855	.491	.947
VAR00012	79.23	204.863	.446	.947
VAR00013	78.79	211.000	.621	.946
VAR00014	79.23	202.032	.522	.947
VAR00015	78.77	205.148	.721	.944
VAR00016	78.77	205.148	.721	.944
VAR00017	78.79	203.699	.589	.945
VAR00018	79.23	201.811	.778	.943
VAR00019	78.79	211.000	.621	.946
VAR00020	79.20	200.726	.550	.946
VAR00021	78.77	205.148	.721	.944
VAR00022	78.77	205.148	.721	.944
VAR00023	79.34	206.519	.501	.946
VAR00024	79.20	200.505	.797	.943
VAR00025	79.20	200.505	.797	.943
VAR00026	79.07	205.364	.511	.946
VAR00027	79.34	206.519	.501	.946
VAR00028	78.37	213.094	.154	.947
VAR00029	79.34	206.519	.501	.946
VAR00030	78.37	213.094	.354	.947

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.72	219.074	14.801	30



LAMPIRAN 4
UJI ASUMSI

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.83
	Std. Deviation	14.725
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.090
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	748.961
	df	10
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Pekerjaan itu Sendiri	1.000	.845
Hubungan dengan Atasan	1.000	.651
Teman Sekerja	1.000	.859
Promosi	1.000	.876
Gaji	1.000	.721

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.951	79.030	79.030	3.951	79.030	79.030
2	.657	13.135	92.165			
3	.213	4.253	96.418			
4	.154	3.088	99.506			
5	.025	.494	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pekerjaan itu Sendiri	.819
Hubungan dengan Atasan	.917
Teman Sekerja	.927
Promosi	.836
Gaji	.949

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.





Frequencies

		Statistics				
		Pekerjaan itu Sendiri	Hubungan dengan Atasa	Teman Sekerja	Promosi	Gaji
N	Valid	125	125	125	125	125
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Pekerjaan itu Sendiri			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	4	3.2	3.2	3.2
	Sedang	56	44.8	44.8	48.0
	Tinggi	65	52.0	52.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

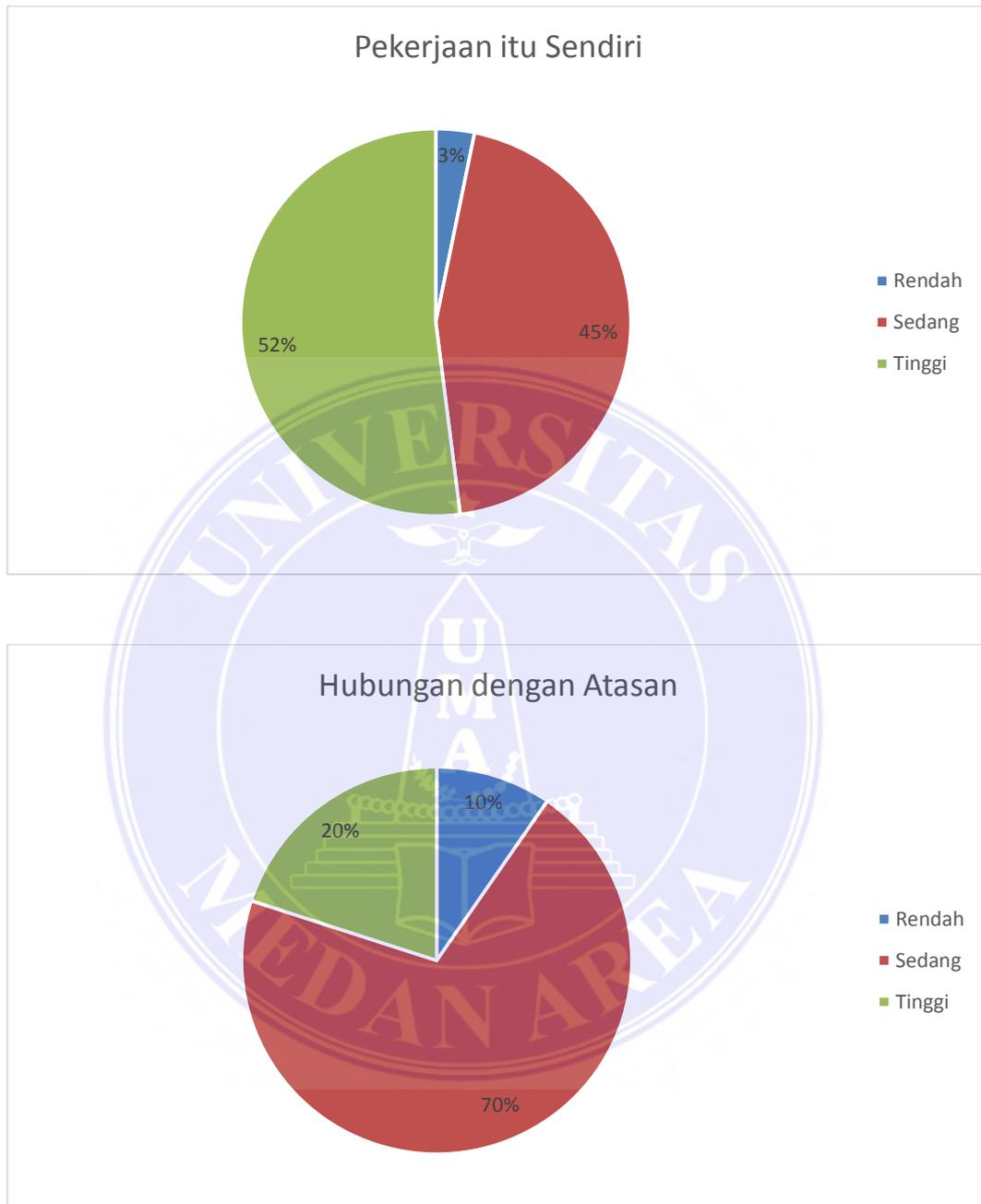
		Hubungan dengan Atasan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	12	9.6	9.6	9.6
	Sedang	88	70.4	70.4	80.0
	Tinggi	25	20.0	20.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

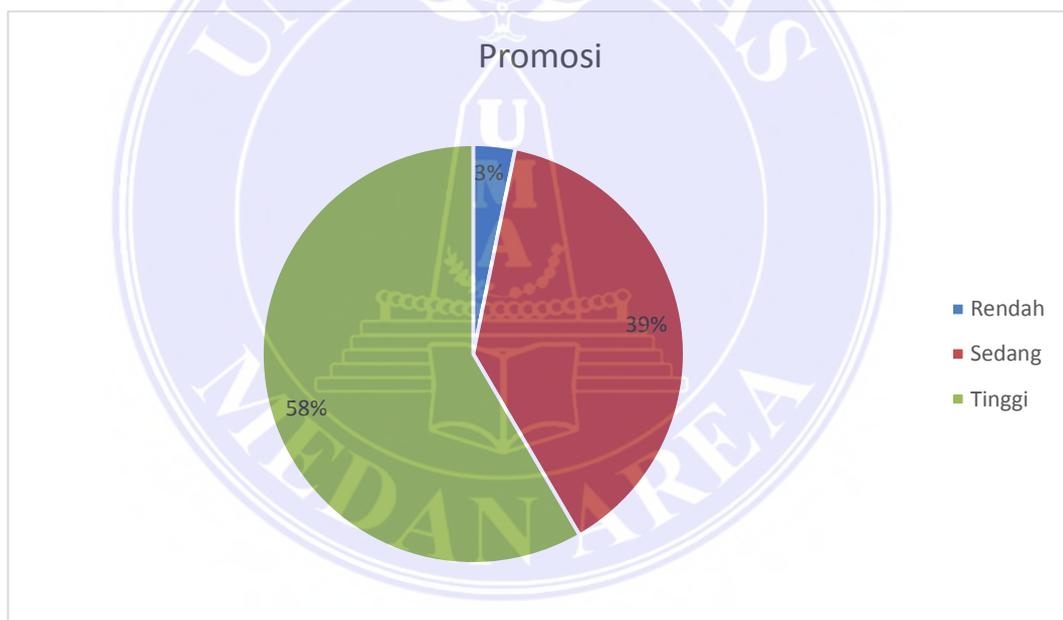
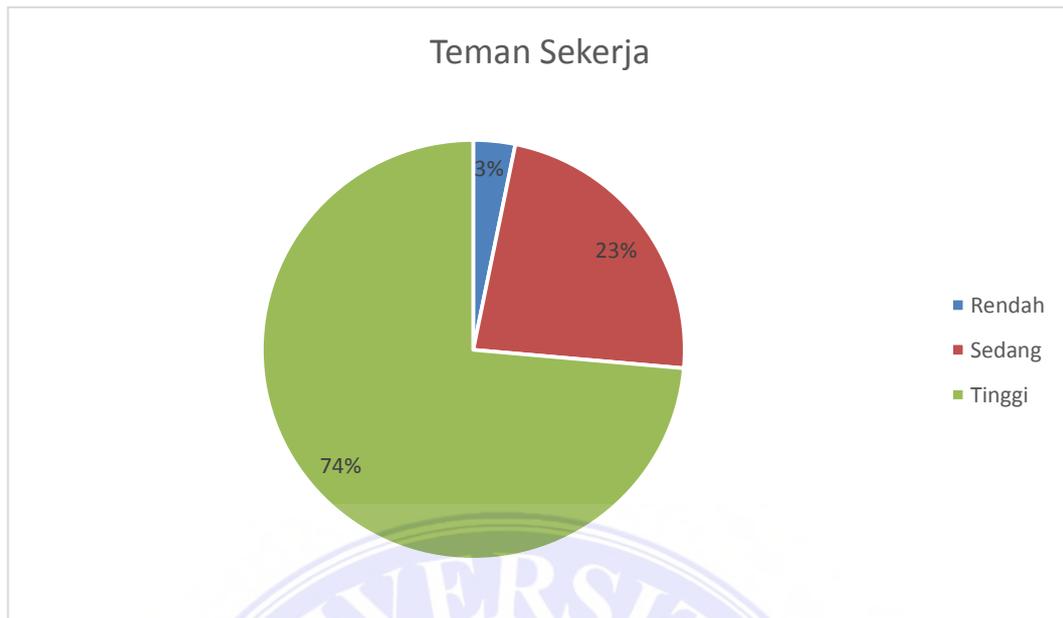
		Teman Sekerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	4	3.2	3.2	3.2
	Sedang	29	23.2	23.2	26.4
	Tinggi	92	73.6	73.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

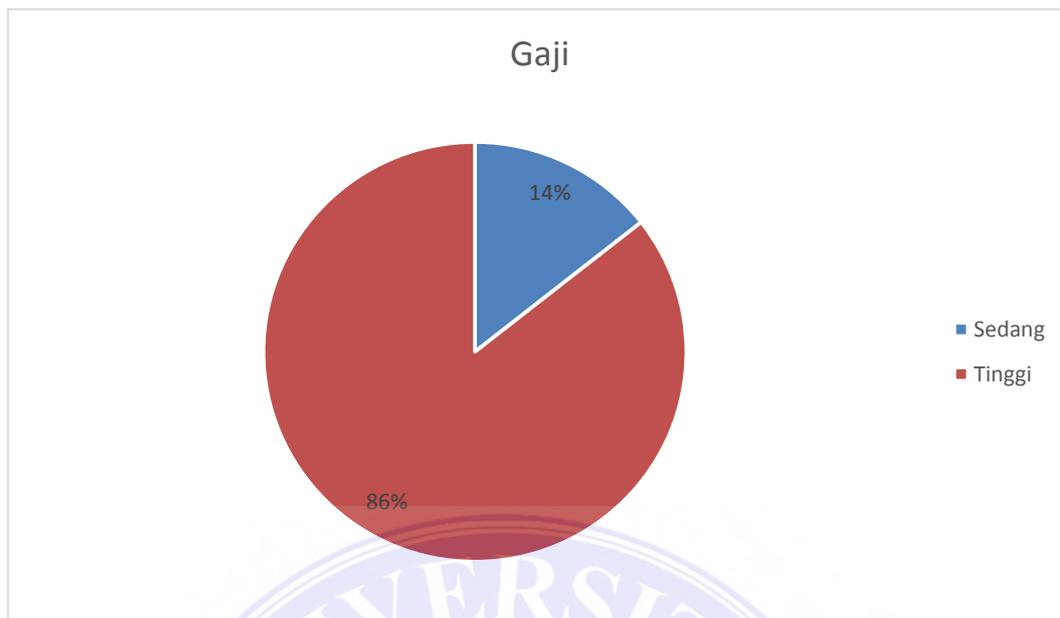
		Promosi			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	4	3.2	3.2	3.2
	Sedang	48	38.4	38.4	41.6
	Tinggi	73	58.4	58.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

		Gaji			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Sedang	18	14.4	14.4	14.4
	Tinggi	107	85.6	85.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Pie Chart











UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7365878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8225331 Medan 20122
Website : www.uma.ac.id **E-Mail** : univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1601/FPSI/01.10/VII/2023 11 Juli 2023
Lampiran : -
Hal : **Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu **Manager**
PT. Toba Agro Mandiri Paranginan
di
Tempat

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

Nama : **Armida Oktafi Ani**
NPM : **188600292**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Toba Agro Mandiri Paranginan, Paranginan Kabupaten Humbang Hasandutan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja Di PT. Toba Agro Mandiri Paranginan"**.

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 Ketua Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



Lain Nama, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



	PT. TOBA AGRO MANDIRI	PT. TOBA AGRO MANDIRI Jl. Simpang 3 Desa Paranginan Selatan, Kec. Paranginan, Kabupaten Humbang Hasundutan, Sumatera Utara 22476. Phone: 081264367777, fax +62-370-631176. Email: tam@yahoo.com; Website, http://tam.or.id
Nomor	: 0435/L.B.0.5/PTTAM05/VII/23	06 Agustus 2023
Lamp	: -	
Hal	: Keterangan Selesai penelitian	
Kepada Yth,		
Wakil Dekan Bidang Akademi Universitas Medan Area		
Fakultas Psikologi		
di-		
Tempat		
Salam Sejahtera,		
Menunjuk pada surat yang masuk pada kami dari Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 1601/FPSI/01.10/VII/2023 Perihal pengambilan data.		
Dengan ini kami menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini :		
Nama	: Armida Oktafi Ani	
Nim	: 188600292	
Program Studi	: Ilmu Psikologi	
Fakultas	: Psikologi	
Telah selesai melakukan penelitian di PT. TOBA AGRO MANDIRI terhitung mulai tanggal 13 juli 2023 sampai dengan tanggal 01 Agustus 2023 dengan judul penelitian " Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja Di PT Toba Agro Mandiri Paranginan ".		
Demikian surat keterangan ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya		
		PT. TOBA AGRO MANDIRI
		HRD OFFICER  Rikson Simamora