

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS  
KELAMIN KARYAWAN PT. IDAMAN NUSA LESTARI**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**AFRA LARAS PITALOKA**

**14.860.0318**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI** : PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU  
DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT.  
IDAMAN NUSA LESTARI  
**NAMA MAHASISWA** : AFRA LARAS PITALOKA  
**NO. STAMBUK** : 14.860.0318  
**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI:**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

(Istiana, S.Psi, M.Psi)

(Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

**MENGETAHUI:**

**Kepala Bagian**

**Dekan**

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

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

**Tanggal Sidang Meja Hijau**

**08 September 2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal  
08 September 2018



DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Nurmaida Irawani Srg S.Psi, M.Psi
2. Syafrizaldi S.Psi, M.Psi
3. Istiana S.Psi, M.Psi
4. Maqfirah DR S.Psi, M.Psi, Psikolog

*[Handwritten signatures of the four members of the examination board]*

## LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 08 September 2018



Afra Laras Pitaroka

Npm : 14.860.0318

# PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN KARYAWAN DI PT. IDAMAN NUSA LESTARI

AFRA LARAS PITALOKA  
14.860.0318

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris tentang Perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan. Dengan hipotesis: ada perbedaan kepuasan kerja PT. Idaman Nusa Lestari ditinjau dari jenis kelamin dan masa kerja. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala likert dengan menggunakan skala kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Sopiah, 2008) kepuasan kerja terdiri dari: Upah/gaji, Pekerjaan itu sendiri, Promosi, Atasan, Rekan kerja. Setelah dilakukan analisis data maka diperoleh hasil penelitian: ada terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan perempuan dan karyawan laki-laki yang signifikan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan Anava  $F = 342.781$  dengan koefisien signifikansi  $0,000$ . Hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari  $0,050$ . Hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan perempuan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena mean hipotetik  $122.5 < 162.19$  dan laki-laki memiliki kepuasan kerja rendah karena mean hipotetik  $122.5 > 108.39$ , kemudian disamping itu jika ditinjau dari masa kerja maka karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun memiliki kepuasan kerja yang rendah.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, jenis kelamin, masa kerja

# **THE DIFFERENCE OF JOB SATISFACTION OBSERVED BY THE GENDER OF EMPLOYEE IN PT. IDAMAN NUSA LESTARI**

AFRA LARAS PITALOKA

14.860.0318

## **ABSTRACT**

This study aims to know and test empirically about differences in job satisfaction in terms of the sex of employees at PT. Ideal for Nusa Lestari. Research samples were 40 employees. With the hypothesis: there are differences in job satisfaction of PT. Nusa Lestari's ideal in terms of gender and years of service. This study was arranged based on the Likert scale method by using the scale of job satisfaction according to Robbins (in Sopiah, 2008) Job satisfaction consists of: Wages / salaries, Work itself, Promotion, boss, coworkers. After data analysis, the results of the study were obtained: there were significant differences in job satisfaction of female employees and male employees. This result is known by looking at the value or coefficient of difference Anava  $F = 342.781$  with a significance coefficient of 0,000. This means that the significance value obtained is smaller than 0.050. The proposed hypothesis is accepted. Based on the comparison of both average values (hypothetical and empirical), it can be stated that women have high job satisfaction because the hypothetical mean of  $122.5 < 162.19$  and men have low job satisfaction because the hypothetical mean of  $122.5 > 108.39$ , then besides that when viewed from employment, employees with a service life of more than 5 years have high job satisfaction and employees with tenure of less than 5 years have low job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, gender, tenure

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim...

Alhamdulillah rabbil'alamin... Segala Puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam yang telah memberikan begitu banyak nikmat dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul "Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari." Sholawat dan salam tak lupa pula penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap umat manusia dalam menempuh dan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramlan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak motivasi untuk saya agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua yang selalu sabar membimbing dan memberikan masukan serta saran dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Mimi, Bang Agus, Bang Fajar, Bang Iwan, Kak Lili, Kak Citra, Bang Ramdani, dan Kak Tatik yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
9. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya, Ayahku (Mistanto) dan Mamaku (Linawati) yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
10. Yang tersayang kakakku Putri Dyah Ayu Lestari S.E, adik-adikku Gadis Sekar Harum dan Ragil Tanya Utami yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat dan dukungan.
11. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku Dila, Dinda, Desi, Gaby, Intan, Nola, Iin, Qori, Girty, Anggi, Nita, Rahayu, Tia, Maulidya, Adil, Surya, Junior jomblo terimakasih telah menemani hari-hari peneliti selama ini dan terimakasih telah membantu dan menyemangati peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Terimakasih untuk kakak-kakakku, kak Sonya Andira Kristy si baik hati yang selalu memberikan dukungan dan arahan kepada penulis agar segera

menyelesaikan skripsi ini, kak Dyah Sulistya Sari selaku rekan kerja yang selalu mengingatkan penulis untuk terus mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya, kak Maya Jelita selaku rekan kerja yang jauh dimata tetapi dekat dihati tak henti-hentinya memberi motivasi agar penulis segera menyelesaikan skripsi ini, kak Tary yang mau membantu dan mendoakan penulis agar cepat selesai menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada penghuni Rumah Mungil Abadi yang aku sayangi, kalian selalu membantu peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini.
14. Kepada keluarga besar Psychopath yang sangat aku cintai, terimakasih sudah selalu bersamaku dan selalu menyemangatiku.
15. Kepada semua teman-teman (kelas Reg B dan Malam stambuk 14) yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
16. Buat teman-teman se-Almamater stambuk 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 08 September 2018

Afra Laras Pitaloka

14.860.0318

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Karyawan .....	11
1. Pengertian Karyawan .....	11
2. Ciri-ciri Karyawan Produktif .....	12
3. Status Karyawan .....	13
B. Kepuasan Kerja .....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	15

2. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	19
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	22
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja .....	25
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
6. Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	33
C. Jenis Kelamin.....	35
1. Pengertian Jenis Kelamin.....	35
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Jenis Kelamin .....	36
D. Perbedaan Kepuasan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin .....	37
E. Kerangka Konseptual .....	39
F. Hipotesis.....	40
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A. Tipe Penelitian .....	41
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
D. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Validitas dan Reliabilitas .....	43
G. Analisis Data .....	46
<b>BAB IV: LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	47
B. Persiapan Penelitian.....	50
C. Pelaksanaan Peneltian.....	51

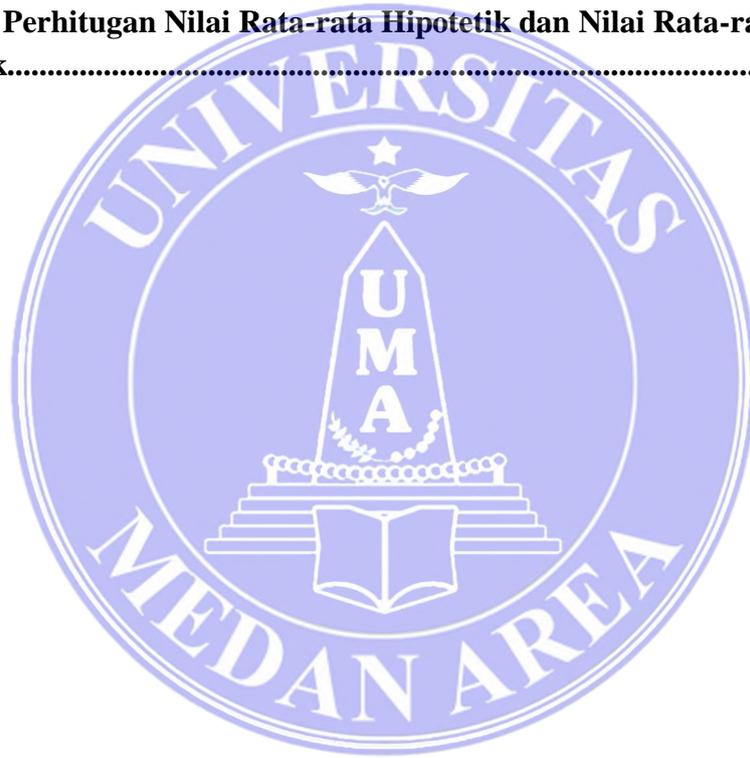
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	54
E.	Pembahasan .....	58
BAB V: Penutup .....		62
A.	Kesimpulan.....	62
B.	Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

### TABEL

1. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	55
2. Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba .....	53
5. Perhitungan Reliabilitas .....	53
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas.....	55
8. Uji One Way Hasil perhitungan Anova 1 Jalur .....	55
9. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN

#### A. ALAT UKUR PENELITIAN

**Skala Kepuasan Kerja**

#### B. DATA PENELITIAN

**Data Uji Coba Skala Kepuasan Kerja**

#### C. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

**Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja**

#### D. ANALISI DATA PENELITIAN

**Uji Normalitas Sebaran**

**Uji One Way**

**Uji Hipotesis**

#### E. SURAT KETERANGAN PENELITIAN



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan juga selalu mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ruang lingkup sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah individu penjual jasa baik pikiran maupun tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Oleh sebab itu, agar tenaga kerja dalam suatu perusahaan dapat menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengelolanya dengan baik pula. Perusahaan yang baik harus dapat memberikan dorongan kerja kepada karyawan sehingga prestasi, semangat, kegairahan dan salah satunya adalah kepuasan kerja yang akan tercipta dengan baik dan semakin meningkat.

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami karyawan dan berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyenangkan dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyenangkan karyawan akan merasa tidak puas.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila karyawan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan dan dapatkan. Kepuasan kerja akan mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik, dan sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan Lussier (dalam Kaswan, 2017) tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan baik.

Kepuasan kerja pada karyawan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena hal ini akan sangat berpengaruh terhadap jalannya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas akan bekerja asal-asalan, tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan tidak mengutamakan kepentingan perusahaan.

Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Perusahaan dan karyawan merupakan dua pihak yang saling berhubungan dan membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi sedangkan karyawan juga memerlukan perhatian perusahaan dan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya yang berupa balas jasa agar muncul kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (dalam Hamali, 2016) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pekerjaan dan faktor karyawan. Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa ada yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja yaitu jenis kelamin. Dalam hal ini, jenis kelamin merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karena pada dasarnya karyawan laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda-beda. Karyawan laki-laki cenderung memiliki cita-cita yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa perbedaan jenis kelamin ternyata berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Glenn, Taylor, dan Wlaver (dalam As'ad, 1991) menemukan dalam penelitiannya ada perbedaan kepuasan kerja diantara laki-laki dan perempuan, yang mana kebutuhan perempuan untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibanding laki-laki. Hasil penelitian Zaleznik, Christensen, dan Roethlisberger (dalam Wijono, 2010) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Mereka juga menunjukkan bahwa perempuan berada dalam

tahap sosial yang sama dan mendapatkan gaji yang sama dengan laki-laki. Menurut Herzberg (dalam Wijono, 2010) variabel lain yang penting adalah sikap perempuan yang dapat memberi sumbangan terhadap berbagai peran jika berada di luar rumah.

PT. Idaman Nusa Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang infrastruktur telekomunikasi yang selalu menekankan pada kepuasan kerja yang dimiliki antara karyawan laki-laki dan perempuan. Karyawan laki-laki diperusahaan ini lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal tersebut disebabkan karena karakteristik beban kerja dan kondisi kerja diperusahaan membutuhkan lebih banyak kreativitas yang menekankan pada tantangan fisik khususnya bagian pembangunan infrastruktur. Pada karyawan laki-laki memiliki jenis pekerjaan seperti merancang desain wireline access network, membuat gambar skematik, programmer project, menganalisis kapabilitas dan menyusun project plan implementasinya, memonitoring kelancaran operasional di lapangan, menjustifikasi atau memutuskan hal-hal yang urgent untuk di eksekusi, merencanakan sasaran dan ruang lingkup project serta merincikan aktivitas project dan penjadwalannya. Kemudian pada karyawan perempuan memiliki pekerjaan seperti melakukan anggaran dan kebutuhan operasional, marketing officer, accounting officer, finance officer, menyusun berbagai macam laporan project sesuai SOW Tower Provider, laporan progress mingguan maupun bulanan, dan bertanggung jawab atas surat ijin kerja setiap pic regional maupun team leader project.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Idaman Nusa Lestari dari hasil pengamatan peneliti, adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Peneliti melakukan observasi dan terlihat bahwa karyawan perempuan lebih puas daripada karyawan laki-laki. Hal ini ditunjukkan dari sikap kerja karyawan perempuan yang tidak suka meninggalkan ruangan kerja, tidak menghindar dari pekerjaan, dan terlihat lebih santai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan pada karyawan laki-laki menunjukkan sikap yang kurang baik seperti meninggalkan ruangan kerja, menghindar dari

pekerjaan, sering membolos, terlihat beberapa dari mereka ketika mulai bosan dengan tugasnya karyawan tersebut mengobrol dengan temannya atau bermain game dan ada pula yang mencari alasan untuk keluar kantor hanya demi merokok. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno, 2009 bahwa ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap menghindar dari aktivitas organisasi dan bolos.

Menurut hasil observasi pada tanggal 26 April 2018 di PT. Idaman Nusa Lestari terdapat karyawan perempuan yang bekerja dengan giat, serius, penuh dedikasi dan disiplin dalam melakukan tugasnya. Tetapi pada karyawan laki-laki lebih cenderung menunjukkan sikap kurang baik seperti menghindar dari pekerjaan, terlihat beberapa dari mereka ketika mulai bosan dengan tugasnya karyawan tersebut mengobrol dengan temannya atau bermain game, bermain handpone, membuka internet untuk bermain sosial media, dan adapula yang mencari alasan untuk keluar kantor hanya demi merokok. Untuk dapat melihat fenomena lebih dalam peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan wanita dan pria di PT. Idaman Nusa Lestari:

*“kami mendapatkan gaji yang cukup disini dan merasa berkewajiban bekerja dengan sebaik-baiknya. Ketika ada hal yang karyawan rasa kurang menyenangkan itu seperti pekerjaan yang mendadak misal jika ada pekerjaan di outdoor yang harus diperbaiki pastinya karyawan juga harus segera merevisi laporan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (wawancara dengan salah satu karyawan perempuan, 26 April 2018).*

*“rata-rata dari kami merasa mudah bosan dengan tugas kami bahkan terkadang pekerjaan kami sering menumpuk karna kami suka menunda-nunda pekerjaan tersebut. (wawancara dengan salah satu karyawan laki-laki, 26 April 2018).*

Beckwith (dalam Baron dan Byrne, 2003) menjelaskan bahwa jenis kelamin istilah biologis berdasarkan anatomi dan fisik antara laki-laki dan perempuan, istilah jenis kelamin dikemukakan oleh para ilmuwan sosial dengan maksud untuk menjelaskan perbedaan laki-laki dan perempuan yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial).

Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja, teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (dalam As'ad, 1991). yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara laki-laki dengan perempuan, dimana kebutuhan perempuan untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Christenson dan Roethlisberger (dalam Suyatno, 2001) juga berpendapat bahwa perempuan lebih puas dibandingkan laki-laki apabila kelompok perempuan tersebut menerima upah dan posisi sosial yang sama seperti kelompok laki-laki. Suatu pandangan yang biasa dikalangan masyarakat Indonesia bahwa yang mencari nafkah adalah laki-laki sedangkan perempuan hanya merawat anak-anak dan melakukan pekerjaan rumah.

Menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja juga dapat dibedakan dari masa kerja. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu (Marselius, 2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki, berkaitan dengan kelima faktor kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi, dan pimpinan. Mendukung pendapat Ostroff (1992) yang mengemukakan bahwa ada perbedaan orientasi kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Sebagian besar karyawan perempuan bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga atau mengejar karier yang tinggi, tetapi lebih disebabkan oleh keinginan untuk bekerja saja. Sebaliknya, karyawan laki-laki lebih dituntut untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan fenomena dan teori yang terjadi tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang sudah atau sering terjadi pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan kepuasan kerja dapat dilihat dari jenis kelamin karyawan. Gambaran fenomena yang terjadi di PT. Idaman Nusa Lestari dari hasil pengamatan peneliti, adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Peneliti melakukan observasi dan terlihat bahwa karyawan perempuan lebih puas daripada karyawan laki-laki. Hal ini ditunjukkan dari sikap kerja karyawan perempuan yang baik seperti datang ke kantor tepat waktu, tidak menunda pekerjaan begitu sesampainya di kantor, ada atau tidak adanya bos mereka tetap bekerja sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan, memprioritaskan pekerjaan sehingga hasil yang dicapai lebih produktif. Berbeda halnya dengan karyawan laki-laki yang menunjukkan sikap yang kurang baik, terlihat dari terlambatnya datang ke kantor, lebih banyak menghabiskan jam kerja dengan kesibukan pribadi atau dengan hal yang sia-sia, kurang bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya misalnya menghindar dari pekerjaan, sehingga sebagian karyawan laki-laki mempunyai kepuasan kerja yang rendah dibanding karyawan perempuan. Jenis kelamin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda pada karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang sudah atau sering terjadi pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan kepuasan kerja dapat dilihat dari jenis kelamin para karyawan. Jenis kelamin juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jenis kelamin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari hasil batasan masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti merumuskan masalah yang ada yaitu apakah ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Idaman Nusa Lestari?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dari hasil rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, tujuan dilakukannya penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Idaman Nusa Lestari.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang psikologi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin. Diharapkan juga

dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka serta dapat dijadikan bahan rujukan serta masukan bagi peneliti selanjutnya pada masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan memberi pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penelitian. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Idaman Nusa Lestari agar memberikan dukungan dan semangat kerja untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Bagi peneliti, peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan mengenai materi kepuasan kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2010).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel penelitian ini antara lain :

1. Variabel bebas (X) : Jenis Kelamin
2. Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja

#### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Batasan operasional variable digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini, dibuat suatu batasan operasional sebagai variabel yang akan diukur.

##### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

##### **2. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin adalah perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

#### **D. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Dalam suatu penelitian populasi dan sampel yang digunakan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Idaman Nusa Lestari yang berjumlah 46 orang.

##### **2. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh pupulasi tersebut (Sugiyono, 2010). Tehnik dalam pengambilah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu tehnik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010).

Adapun ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah:

- Karyawan PT. Idaman Nusa Lestari
- Karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun
- Karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun
- Diambil secara homogen dengan penjabaran sebagai berikut:

Laki-laki : 20 orang

Perempuan : 20 orang

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap kepuasan kerja dan jenis kelamin dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala ukur. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban. Menurut Sugiyono (2010) skala likert disusun dari dua kategori item, yaitu item yang mendukung (*favourable*) dan item yang tidak mendukung (*unfavourable*) serta menyediakan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor untuk skala ini bergerak dari 4 sampai 1 untuk item yang mendukung (*favourable*), sedangkan untuk item tidak mendukung (*unfavourable*) bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favourable* yaitu: SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavourable* yaitu: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

## F. Validitas Dan Reliabilitas

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

### 1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

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

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

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

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

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD. y = Standart deviasi total

SD. x = Standart deviasi butir

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Arikunto, 1997). Sementara Hadi (1990) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Analisis reliabilitas menggunakan rumus analisis varians Hoyt sebagai berikut :

$$rtt = 1 - \frac{MKi}{Mks}$$

Keterangan :

rtt : Indeks reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan Konstanta

Mki : Mean kuadrat antar butir

Mks : Mean kuadrat antar subjek

Semua analisis statistic dengan berdasarkan rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 15.8.

## G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diberi kode X, sedangkan jenis kelamin diberi kode Y. Dalam penelitian ini X merupakan variabel terikat dan Y adalah variabel bebas. Adapun bagan dalam penelitian inia adalah sebagai berikut:

<b>X1</b>	<b>X1</b>
<b>Y1</b>	<b>Y2</b>

Keterangan:

X1 : Kepuasan Kerja  
Y1 : Laki-laki  
Y2 : Perempuan

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

1. Sampel berasal dari kelompok yang independen.
2. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah penelitian menyebar mengikuti prinsip.
3. Uji homogenitas varians, yaitu melihat atau menguji apakah data–data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologi bersifat sama.



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

**A. Orientasi Kancuh Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Idaman Nusa Lestari. PT. Idaman Nusa Lestari terletak di jalan Samanhudi No. 24 Binjai Kel. Binjai Estate Kec. Binjai Selatan Kota Binjai Sumatera Utara dengan kode pos 20732. PT. Idaman Nusa Lestari mempunyai 2 cabang di Medan dan Jakarta. Cabang Medan beralamatkan di jalan Komplek Tasbih 1 Blok RR No. 109 Medan, sedangkan cabang Jakarta beralamatkan di jalan Haji Ten 1 No. 18 Rawamangun Jakarta Timur.

PT. Idaman Nusa Lestari didirikan oleh bapak H. Muhammad Idham dan di pimpin oleh bapak Muhammad Hari Perdana sejak tahun 2012, dengan bidang usaha utama yaitu penyediaan infrastruktur penguat signal indoor. Tim inti memiliki pengalaman di Tower and Cellular Industri. Layanan utama perusahaan meliputi Jasa Teknik, Desain, Konstruksi, Instalasi dan Integrasi Jaringan yang disediakan untuk Industri Telekomunikasi.

Sejauh ini PT. Idaman Nusa Lestari telah menjadi Main Kontraktor sekaligus perwakilan resmi pada PT. Infrastruktur Bisnis Sejahtera (Sinar Mas Group) dan PT. Inti Bangun Sejahtera (Sinar Mas Group) khusus untuk pengerjaan Inbuilding System all operator dengan wilayah pengerjaan seluruh area Sumatera Utara, area Jawa Timur, area Jawa Tengah, area Sulawesi Selatan, area Sulawesi Utara, kemudian PT. Idaman Nusa Lestari bekerja sama dengan PT. Prawira Utama (Lippo Group) untuk pengerjaan Inbuilding System, selanjutnya PT. Idaman Nusa Lestari menandatangani perjanjian kerja sama dengan PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Telkom Group) untuk pekerjaan sitaq dan implementasi

Microcell Pole khusus untuk lahan Fasilitas Umum (Fasum) dan Fasilitas Sosial (Fasos) Pemerintah Daerah seluruh Wilayah Sumatera, bekerja sama juga dengan PT. Gihon Telekomunikasi untuk pengerjaan Tower Greenfield provider Indosat Ooredoo, PT. Inti Persada Nusantara untuk pengerjaan Tower Greenfield, PT. Centratama Menara Indonesia untuk pengerjaan proyek pembangunan BTS (Base Transceiver Station) operator tri.

Berikut adalah beberapa layanan PT. Idaman Nusa Lestari:

### **Sipil**

- 1) Perencanaan Bangunan
- 2) Pembangunan Pondasi BTS (Base Transceiver Station)
- 3) Pekerjaan Jalan Pembangunan Tower

### **Mekanikal**

- 1) Instalasi dan Pemasangan Alat Pendingin (AC)
- 2) Piping, Plumbing dan Insulation
- 3) Maintenance Mekanikal

### **Elektrikal**

- 1) Perencanaan dan Instalasi Listrik
- 2) Pekerjaan Panel
- 3) Maintenance Elektrikal

### **Telekomunikasi**

- 1) Instalasi PABX
- 2) Instalasi LAN
- 3) Instalasi BTS
- 4) Instalasi Indoor Coverage

- 5) Instalasi Radio Microwave

### **Pengadaan**

- 1) Material Telekomunikasi
- 2) Design Interior dan Eksterior Meubelair
- 3) Perangkat Lunak/Komputer

### **Perijinan**

- 1) Kelayakan Menggunakan Bangunan (KMB)
- 2) Rekomendasi Ketinggian Tower (RKT)
- 3) Site Aquisisi (Sitac)

PT. Idaman Nusa Lestari mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan kontraktor bidang elektrical, mekanikal dan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Dan mempunyai misi yaitu mengembangkan dan mengelola bisnis konstruksi, elektrikal, mekanikal dan telekomunikasi serta menjadi mitra perusahaan swasta dan pemerintah yang tangguh dalam membangun Indonesia.

Logo PT. Idaman Nusa Lestari memiliki makna tersendiri yang melambangkan karakteristik perusahaan secara umum, antara lain:



Bentuk dari logo tersebut menunjukkan huruf pertama dari nama perusahaan yaitu I, N dan L. Kemudian ada juga gambaran signal terletak di atas logo dari huruf pertama perusahaan yang menunjukkan perusahaan ini berjalan di bidang telekomunikasi.

## **B. Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu diadakan yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut perizinan dari tempat penelitian untuk melaksanakan penelitian. Selanjutnya mempersiapkan skala yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun skala yang dipersiapkan adalah skala kepuasan kerja.

### **1. Persiapan Administrasi**

Prosedur perizinan dimulai dengan menghubungi secara informal pada pihak PT. Idaman Nusa Lestari guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak PT. Idaman Nusa Lestari selanjutnya peneliti mengurus surat pengantar pra penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang dituju kepada kepala pimpinan PT. Idaman Nusa Lestari. Kemudian peneliti mengadakan pra penelitian dengan mengobservasi karyawan, mewawancarai 2 orang karyawan, dan meminta data populasi karyawan kepada pihak perusahaan.

Selanjutnya peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang dituju kepada pimpinan PT. Idaman Nusa Lestari. Setelah seluruh izin yang berkaitan dengan proses administrasi selesai, peneliti mempersiapkan skala sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

### **2. Persiapkan Alat Ukur**

Persiapan alat ukur yang dimaksud adalah mempersiapkan skala yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni skala kepuasan kerja, dimana skala ini disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Robbin (dalam Sopiah, 2008), yakni: upah, pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, rekan kerja

Skala kepuasan kerja berjumlah 50 item pertanyaan yang disusun berdasarkan skala Likert dengan 2 kategori, yaitu item yang mendukung (*favourable*) sebanyak 25 item dan item yang tidak mendukung (*unfavourable*) sebanyak 24 item. Terdapat 4 alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor untuk skala ini bergerak dari 4 sampai 1 untuk item yang mendukung (*favourable*), sedangkan untuk item tidak mendukung (*unfavourable*) bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan *favourable* yaitu: SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavourable* yaitu: SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

Berikut adalah tabel distribusi penyebaran butir pertanyaan skala kepuasan kerja:

**Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir Pertanyaan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek Kepuasan Kerja	Nomor Butir		Jlh
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Upah/gaji	1, 5, 11, 19, 49	4, 10, 18, 26, 32	10
2.	Pekerjaan itu sendiri	3, 9, 21, 33, 47	2, 22, 24, 40, 48	10
3.	Promosi	7, 13, 39, 41, 43	6, 12, 16, 28, 42	10
4.	Atasan	15, 23, 27, 35, 45	8, 14, 20, 38, 46	10
5.	Rekan kerja	17, 25, 29, 31, 37	30, 34, 36, 44, 50	10
<b>Jumlah</b>				<b>50</b>

### C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai yang dilakukan pada tanggal 2 Mei 2018. Pihak perusahaan hanya memperbolehkan

peneliti membagikan angket di jam istirahat 12.00 WIB dan bertempat di dalam ruangan kerja karyawan. Peneliti membagi angket ke masing-masing meja kerja karyawan dan mempersilahkan karyawan untuk mengisi angket dengan benar.

Saat berada di dalam ruangan kerja, peneliti memperkenalkan diri sekaligus menyampaikan tujuan mengadakan pengambilan data. Kemudian peneliti membagikan angket dan alat tulis. Selanjutnya peneliti membacakan bagaimana tata cara pengisian yang terdapat di lembar pertama angket sebelum lembar bulir-bulir pertanyaan. Di lembar pertama tersebut terdapat data diri “nama, jenis kelamin dan masa kerja” dimana karyawan wajib mengisi data tersebut terlebih dahulu sebelum mengisi bulir-bulir pertanyaan, tujuannya adalah agar peneliti mengetahui jenis kelamin masing-masing karyawan.

Setelah karyawan memahami tata cara pengisian dan telah mengisi data diri, peneliti memberikan waktu 20 menit untuk pengisian angket dimana di dalam angket tersebut terdapat 50 bulir pertanyaan yang disusun menggunakan skala Likkert.

Setelah 20 menit, peneliti memastikan karyawan selesai mengisi seluruh bulir pertanyaan dan meminta karyawan meletakkan lembar angket di atas meja kemudian mempersilahkan karyawan keluar dari ruangan kerja. Lalu peneliti mengumpulkan angket-angket tersebut.

Setelah selesai melakukan penelitian, peneliti mengelompokkan urutan jenis kelamin sesuai dengan pengisian data yang dilakukan setiap karyawan. Hasilnya yaitu karyawan perempuan berjumlah 20 dan karyawan laki-laki berjumlah 20. Langkah selanjutnya adalah pemberian skor atas jawaban yang

diberikan untuk skala penelitian dan semua data dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur skala kepuasan kerja dari 50 aitem, terdapat 1 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda  $r_{xy}$ )  $< 0,3$ , yaitu aitem nomor 30. Dan 49 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda  $r_{xy}$ )  $\geq 0,3$ , dengan skor bergerak dari  $r_{bt} = 0.561$  sampai  $r_{bt} = 0.886$ , dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.986, yang berarti skala kepuasan kerja tergolong reliabel.

**Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba**

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Nomor Butir				Jlh
		<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Upah/gaji	1, 5, 11, 19, 49		4, 10, 18, 26, 32		10
2	Pekerjaan itu sendiri	3, 9, 21, 33, 47		2, 22, 24, 40, 48		10
3	Promosi	7, 13, 39, 41, 43		6, 12, 16, 28, 42		10
4	Atasan	15, 23, 27, 35, 45		8, 14, 20, 38, 46		10
5	Rekan kerja	17, 25, 29, 31, 37		34, 36, 44, 50	30	10
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>50</b>

## D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana tehnik analisis digunakan sesuai dengan hipotesa dan identifikasi variabel–variabel penelitian, yakni ingin melihat perbedaan nilai rata–rata antara beberapa kelompok. Dalam hal ini mengenai kepuasan kerja dan kelompok yang dimaksud adalah jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki.

### 1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja apakah mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal atau tidak. Sebagai kriterianya untuk variabel kepuasan kerja yang menggunakan skala likert. Apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal.

**Tabel 4.2. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	131.48	38.160	1.618	0.111	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

p = Signifikansi

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogen. Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikan atau p beda  $> 0,050$  maka dinyatakan homogen dan apabila nilai signifikan atau p beda  $< 0,050$  maka dinyatakan tidak homogen. Berikut ini merupakan tabel rangkuman hasil perhitungan uji homogenitas varians.

**Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians**

Variabel	Uji Homogenitas	F	Sig	Ket.erangan
Kepuasan kerja	Levens Test	3.154	0.084	Homogen

## 3. Hasil Penghitungan Analisis 1 Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis 1 Jalur, diketahui ada perbedaan kepuasan kerja antara perempuan dengan laki-laki. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi  $F=97.390$  dengan  $p=0.000 < 0.050$ , hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan kepuasan kerja antara perempuan dengan laki-laki, dinyatakan diterima. Hasil perhitungan analisis 1 Jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur**

Sumber	JK	Db	F	Sig
Antar A	56791.975	39	97.390	0.000

Keterangan :

Antar A : Antar Kepuasan kerja  
 JK : Jumlah Kuadrat  
 Db : Derajat Kebebasan  
 t : Koefisien Perbedaan  
 Sig : Signifikansi

#### 4. Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik

##### a. Mean Hipotetik

Untuk variabel kepuasan kerja antara kelompok perempuan dengan kepuasan kerja kelompok laki-laki, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 49 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(49 \times 1) + (49 \times 4)\} : 2 = 122.5$ .

##### b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis 1 Jalur diketahui bahwa, kepuasan kerja pada perempuan memiliki mean empirik 168.15, kepuasan kerja laki-laki memiliki mean empirik 94.80, sedangkan mean empirik pada karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun 168.65 dan karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun 104.00.

##### c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing. Kepuasan kerja perempuan SD nya adalah 7.132, kepuasan kerja laki-laki SD nya adalah 10.319. sedangkan SD untuk karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun adalah 7.202 dan karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun SD nya adalah 26.207.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel kepuasan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka kepuasan kerja tergolong tinggi/baik/puas. Apabila

mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka kepuasan kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka kepuasan kerja tergolong rendah/kurang baik/kurang puas.

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik**

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kepuasan kerja Perempuan	7.132	122.5	168.15	Tinggi
Kepuasan kerja Laki-laki	10.319	122.5	94.80	Rendah

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja perempuan tinggi dan kepuasan kerja laki-laki dinyatakan rendah.

**Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik**

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Masa kerja diatas 5 tahun	7.202	122.5	168.65	Tinggi
Masa kerja dibawah 5 tahun	26.207	122.5	104.00	Rendah

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun tergolong tinggi dan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun tergolong rendah.

#### **E. Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis varians 1 jalur, diketahui ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan perempuan dan karyawan laki-laki yang signifikan. Hasil ini diketahui signifikan dengan melihat koefisien perbedaan  $F = 97.390$  dengan  $p = 0,000 < 0,050$ . Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan berbunyi Ada perbedaan antara kepuasan kerja karyawan PT. Idaman Nusa Lestari ditinjau dari jenis kelamin dengan asumsi bahwa karyawan perempuan memiliki kepuasan kerja lebih tinggi daripada karyawan laki-laki dinyatakan diterima. Dengan nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0.986. Disamping itu, terdapat juga perbedaan kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja dimana semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ostroff (1992) bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Hal ini diperkuat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zaleznik, Christensen, dan Roethlisberger (dalam Wijono, 2010) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Mereka juga menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial yang sama dan mendapat gaji yang sama dengan laki-laki. Selain itu, laki-laki mempunyai beban

tanggung lebih besar dibandingkan dengan perempuan, sehingga laki-laki akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan karyawan (Wijono, 2010).

Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wati (2008) tentang “Kepuasan Kerja pada Guru ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kepuasan kerja guru yang ditinjau dari jender dalam kepemimpinan. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 2 Kartasura dan SMP Negeri 3 Kartasura yang berjumlah 48 orang. Hasil analisis menggunakan t-test diperoleh nilai t sebesar 3,343 dengan  $p < 0,01$  menunjukkan bahwa ada perbedaan yang sangat signifikan kepuasan kerja pada guru ditinjau dari jender kepemimpinan, dengan rerata empirik kepemimpinan laki-laki sebesar 143,652 dan rerata kepemimpinan perempuan sebesar 128,880. Dengan demikian kepuasan kerja guru yang dipimpin kepala sekolah laki-laki lebih tinggi dibandingkan kepala sekolah perempuan.

Robbins (dalam Hamali, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Kepuasan kerja karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari dapat dilihat dari kesadaran akan tujuan organisasi dan tanggung jawab akan tugasnya masing-

masing, lebih produktif yang didominasi oleh karyawan perempuan. Sementara pada karyawan laki-laki dapat dilihat dari perilakunya yang kurang baik, suka membolos, tidak teliti dan lalai terhadap tugas yang menunjukkan tingkat kepuasan kerjanya rendah.

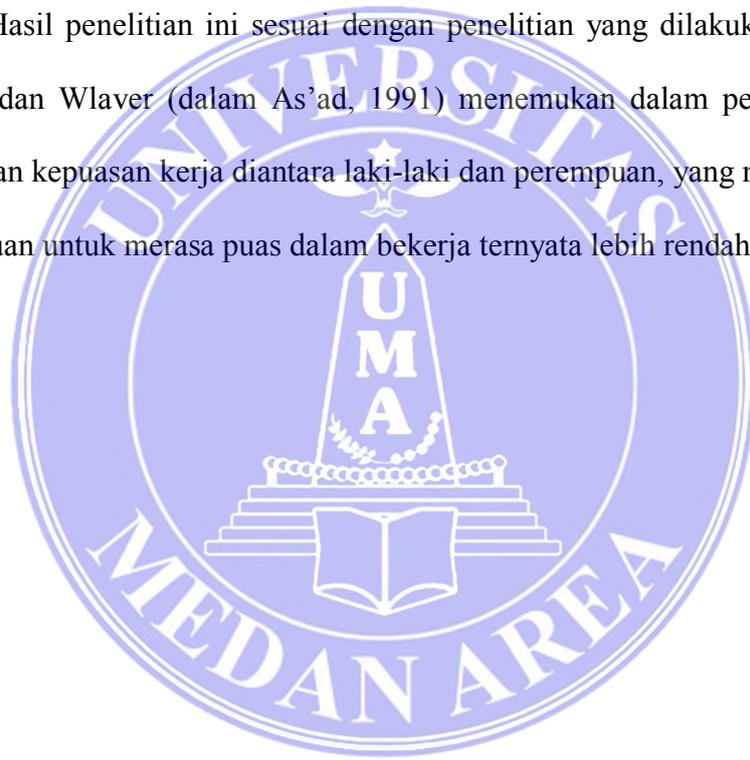
Mangkunegara (dalam Hamali, 2016) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pekerjaan dan faktor karyawan. Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, sikap kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan masa kerja.

Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki perbedaan yang positif (Robbins dan Judge, 2008). Seperti yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua (Kurniawati, 2014).

Secara umum berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, kepuasan kerja karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari memiliki mean hipotetik sebesar 122.5. Mean empirik dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja perempuan mean empiriknya adalah 168.15 dan kepuasan kerja laki-laki mean

empiriknya adalah 94.80, sedangkan mean empirik masa kerja diatas 5 tahun 168.65 dan masa kerja dibawah 5 tahun 104.00. Selanjutnya untuk bilangan SD dari masing-masing yaitu kepuasan kerja perempuan SD nya adalah 7.132, kepuasan kerja laki-laki SD nya adalah 10.319, untuk SD masa kerja diatas 5 tahun 7.202 dan SD masa kerja dibawah 5 tahun 26.207. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan laki-laki tergolong rendah dan kepuasan kerja perempuan tergolong tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (dalam As'ad, 1991) menemukan dalam penelitiannya ada perbedaan kepuasan kerja diantara laki-laki dan perempuan, yang mana kebutuhan perempuan untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibanding laki-laki.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis varians 1 jalur, diketahui ada perbedaan kepuasan kerja karyawan perempuan dan karyawan laki-laki yang signifikan. Hasil ini diketahui signifikan dengan melihat koefisien perbedaan  $F = 97.390$  dengan  $p = 0,000 < 0,050$ .
2. Hipotesis diterima artinya ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Idaman Nusa Lestari dengan asumsi bahwa karyawan perempuan memiliki kepuasan yang lebih tinggi daripada karyawan laki-laki. Disamping itu, terdapat juga perbedaan kepuasan kerja yang ditinjau dari masa kerja dimana semakin lama masa kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
3. Secara umum berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, kepuasan kerja karyawan di PT. Idaman Nusa Lestari memiliki mean hipotetik sebesar 122.5. Dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja perempuan mean empiriknya adalah 168.15 dan kepuasan kerja laki-laki mean empiriknya adalah 94.80 dan mean empirik masa kerja diatas 5 tahun 168.65 sedangkan mean empirik masa kerja dibawah 5 tahun 104.00. Selanjutnya untuk bilangan SD dari masing-masing yaitu kepuasan kerja perempuan SD nya adalah 7.132, kepuasan kerja laki-laki SD nya adalah 10.319. Bilangan SD karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun 7.202 dan

SD karyawan dengan masa kerja dibawah 5 tahun 26.207. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan laki-laki tergolong rendah dan kepuasan kerja perempuan tergolong tinggi. dan kepuasan kerja karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun tergolong tinggi sedangkan dengan masa kerja dibawah 5 tahun tergolong rendah.

## **B. Saran**

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

### **1. Saran Kepada Subjek Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan karyawan perempuan dapat mempertahankan kepuasan kerja yang tergolong tinggi. Melihat bahwa kepuasan kerja pada karyawan laki-laki tergolong rendah maka disarankan kepada karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara berusaha mengoptimalkan pemenuhan aspek-aspek yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan misalnya menciptakan suasana yang harmonis di lingkungan kerja sehingga dapat menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, memberikan reward atau penghargaan pada karyawan yang berprestasi, lebih berinovasi dan kreatif dalam melakukan pekerjaannya agar tidak mudah bosan, dan menjiwai masing-masing tugasnya.

Melihat bahwa kepuasan kerja pada karyawan yang masa kerja >5 tahun tergolong rendah maka disarankan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan cara bangun hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja, berkontribusi dalam pengembangan perusahaan, ikut serta dalam peluang

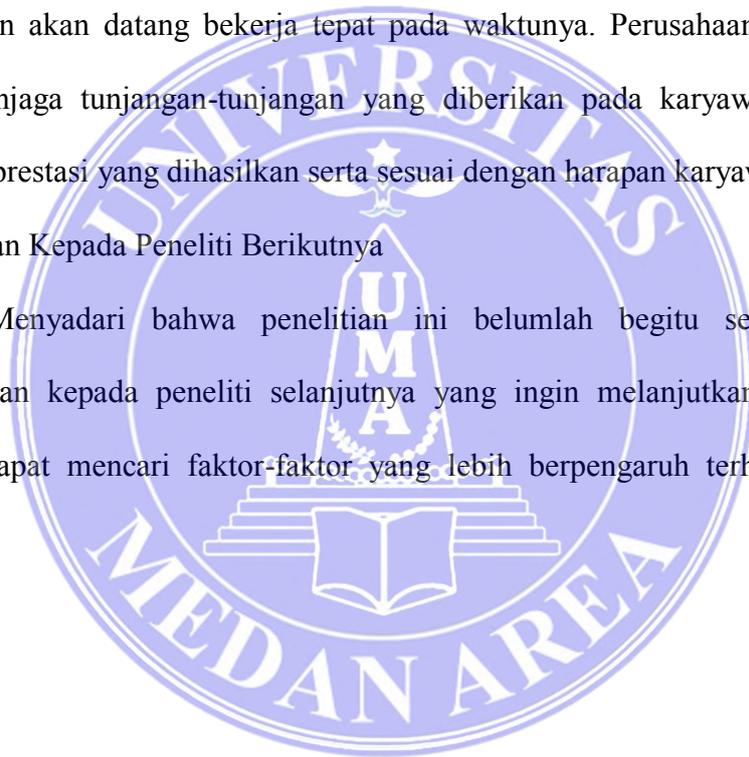
yang diberikan dalam perusahaan, atur pekerjaan dengan merancang target harian, tempatkan diri dalam target karir selanjutnya, dan berinteraksi dengan rekan kerja.

## 2. Saran Kepada Pihak Perusahaan

Melihat kondisi kepuasan kerja karyawan laki-laki yang tergolong rendah, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk terus mengoptimalkan perhatian dan pengawasan kepada karyawan, misalnya dengan memberikan arahan dan motivasi agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga seluruh karyawan akan datang bekerja tepat pada waktunya. Perusahaan meningkatkan dan menjaga tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawan agar sesuai dengan prestasi yang dihasilkan serta sesuai dengan harapan karyawan.

## 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belumlah begitu sempurna, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk dapat mencari faktor-faktor yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



## DATA DIRI

Nama =  
Jenis Kelamin = Laki-laki / Perempuan  
Masa kerja =

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati kemudian berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan, yaitu:

**STS** : bila anda *Sangat Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.

**TS** : bila anda *Tidak Setuju* dengan pernyataan tersebut.

**S** : bila anda *Setuju* dengan isi pernyataan tersebut.

**SS** : bila anda *Sangat Setuju* dengan isi pernyataan tersebut.

**Contoh pengisian skala :**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				√

Bila anda ingin mengganti jawaban, coret tanda centang sebelumnya dengan garis melintang (-) dan berikan tanda centang (√) pada kolom yang lebih sesuai dengan diri anda.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan		√		<del>√</del>

☐ Selamat Mengerjakan ☐

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat membeli semua kebutuhan pokok saya dengan gaji yang saya terima.				
2	Saya kecewa dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.				
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.				
4	Gaji saya tidak cukup untuk membeli kebutuhan pokok sebulan.				
5	Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai.				
6	Kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini saya rasa kurang adil.				
7	Saya merasa keputusan perusahaan untuk promosi jabatan karyawan di perusahaan ini sudah adil.				
8	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan.				
9	Saya datang tepat waktu setiap hari.				
10	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya.				
11	Saya dapat menabung dari gaji yang saya terima.				
12	Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan masih bersifat subjektif.				
13	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.				
14	Atasan saya kurang peduli kepada karyawan yang tidak memahami pekerjaannya.				
15	Atasan selama ini memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.				
16	Kebijakan promosi di perusahaan ini belum sesuai.				
17	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.				
18	Selama bekerja gaji saya tidak cukup untuk ditabung.				
19	Saya selalu menerima gaji dengan tepat waktu.				
20	Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.				

21	Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya.				
22	Saya sering terlambat datang ke kantor.				
23	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan.				
24	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak.				
25	Rekan kerja saya selalu memberikan solusi ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.				
26	Gaji yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu.				
27	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.				
28	Perusahaan saya jarang melakukan promosi jabatan.				
29	Saya mampu mengungkapkan gagasan dan ide-ide menarik kepada rekan kerja saya.				
30	Rekan kerja sering menghindari setiap kali saya membutuhkan bantuan.				
31	Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam perusahaan ini.				
32	Besar dan jenis tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
33	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki.				
34	Rekan kerja saya mementingkan diri sendiri.				
35	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya.				
36	Saya memiliki kendala dalam mengeluarkan pendapat kepada rekan kerja dalam pekerjaan.				
37	Saya merasa senang dengan rekan kerja di perusahaan ini.				
38	Atasan selalu memaklumi ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh salah satu karyawan.				
39	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.				

40	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini sehingga saya banyak menemukan kendala saat bekerja.				
41	Perusahaan saya sering melakukan promosi jabatan.				
42	Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara subjektif.				
43	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.				
44	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individu masing-masing.				
45	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.				
46	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan.				
47	Saya berusaha bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				
48	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.				
49	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima.				
50	Rekan kerja saya di perusahaan ini lebih mementingkan diri sendiri.				

Periksa kembali jawaban Anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang tidak terjawab

**Terima kasih atas partisipasinya.**

## Blue print kepuasan kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Upah/Gaji	Pemenuhan Kebutuhan Hidup	<p>Saya dapat membeli semua kebutuhan pokok saya dengan gaji yang saya terima.</p> <p>Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai.</p> <p>Saya dapat menabung dari gaji yang saya terima.</p> <p>Saya selalu menerima gaji dengan tepat waktu.</p> <p>Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima.</p>	<p>Gaji saya tidak cukup untuk membeli kebutuhan pokok sebulan.</p> <p>Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya.</p> <p>Selama bekerja gaji saya tidak cukup untuk ditabung.</p> <p>Gaji yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu.</p> <p>Besar dan jenis tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan kemampuan saya.</p>	10
2.	Pekerjaan Itu Sendiri	<p>Rasa senang dan sikap kerja terhadap pekerjaan</p> <p>Beban kerja</p> <p>Bakat dan keterampilan</p> <p>Tanggung jawab</p>	<p>Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.</p> <p>Saya datang tepat waktu setiap hari.</p> <p>Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada saya.</p> <p>Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki.</p> <p>Saya berusaha bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.</p>	<p>Saya kecewa dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.</p> <p>Saya sering terlambat datang ke kantor.</p> <p>Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak.</p> <p>Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini sehingga saya banyak menemukan kendala saat bekerja.</p> <p>Saya merasa frustasi dengan pekerjaan saya.</p>	10

3.	Promosi	Peningkatan karir	<p>Saya merasa keputusan perusahaan untuk promosi jabatan karyawan di perusahaan ini sudah adil.</p> <p>Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.</p> <p>Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.</p> <p>Perusahaan saya sering melakukan promosi jabatan.</p> <p>Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.</p>	<p>Kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini saya rasa kurang adil.</p> <p>Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan masih bersifat subjektif.</p> <p>Kebijakan promosi di perusahaan ini belum sesuai.</p> <p>Perusahaan saya jarang melakukan promosi jabatan.</p> <p>Promosi karyawan di perusahaan ini dilakukan secara subjektif.</p>	10
4.	Atasan	Menyediakan bantuan teknis dan dukungan positif terhadap karyawan	<p>Atasan selama ini memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.</p> <p>Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan.</p> <p>Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.</p> <p>Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya.</p> <p>Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.</p>	<p>Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan.</p> <p>Atasan saya kurang peduli kepada karyawan yang tidak memahami pekerjaannya.</p> <p>Atasan tidak memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.</p> <p>Atasan selalu memaklumi ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh salah satu karyawan.</p> <p>Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan.</p>	10

5.	Rekan Kerja	Hubungan sosial dan saling membantu.	<p>Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.</p> <p>Rekan kerja saya selalu memberikan solusi ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan.</p> <p>Saya mampu mengungkapkan gagasan dan ide-ide menarik kepada rekan kerja saya.</p> <p>Saya merasakan suasana kekeluargaan dalam perusahaan ini.</p> <p>Saya merasa senang dengan rekan kerja di perusahaan ini.</p>	<p>Rekan kerja sering menghindar setiap kali saya membutuhkan bantuan.</p> <p>Rekan kerja saya mementingkan diri sendiri.</p> <p>Saya memiliki kendala dalam mengeluarkan pendapat kepada rekan kerja dalam pekerjaan.</p> <p>Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individu masing-masing.</p> <p>Rekan kerja saya di perusahaan ini lebih mementingkan diri sendiri.</p>	10
Total				50	

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan Widiyanti. (1995). *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta : Dunia Pustaka Jaya.
- Ardhana. K. M. Dkk. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (1991). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi 4)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. dan Donn Byrne. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Frichilia, Claudia. (2016). *Stress Kerja serta Hubungan dengan Kinerja Karyawan berdasarkan Gender (Studi pada Karyawan PT. Bank Danamon TBK Manado)*. Jurnal berkala Ilmiah Efisiensi. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hadi, Sutrisno. (1990). *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hungu. (2007). *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan, Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kurniawati, Irma Dwi. (2014). *Masa Kerja dengan Jobengagement pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Marselius, Sampe Tondok (2004). *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- M. Manulang. (2002). *Dasar-dasar Manajemen*. Centakan 16. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nuryanti. (2011). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi. Riau : Fakultas Psikologi Universitas Riau.
- Ostroff, C. (1992). *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance: An Organization Level Analysis*. Journal of Applied Psychology.
- Rahardjo, Kusdi. (2014). *Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ranftl dan Timpe, A (2000). *Tujuh Kunci untuk Produktivitas Tinggi*. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas. Jakarta: Gramedia.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas*. Jakarta : Empat.
- Santrock, John W. Adolescence. (2003). *Perkembangan Remaja. Edisi Keenam*. Jakarta : Erlangga.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subijanto. (2011). *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Volume 17 Nomor 6, November 2011.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung: Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suyatno, M. A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Tanujaya, Winda. (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Intergra Service, Jakarta)*. Jurnal Psikologi Volume 12 Nomor 2, Desember 2014.
- Wati, Susi Endang Era. (2008). *Kepuasan Kerja pada Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin Kepala Sekolah*. Jurnal Psikologi Volume 1 Nomor 2, Juni 2008. Jawa Tengah : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijoyono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi pertama. Jakarta : Prenamedia Group.

## Reliability

### Scale: kepuasan kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	50

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	2.8750	.82236	40
kk2	2.7500	.74248	40
kk3	2.8750	.88252	40
kk4	2.6500	1.18862	40
kk5	2.6750	1.02250	40
kk6	2.7000	.88289	40
kk7	2.8250	1.05945	40
kk8	2.9000	1.00766	40
kk9	2.6500	1.05125	40
kk10	2.7000	.88289	40
kk11	2.8750	.88252	40
kk12	2.8500	1.05125	40
kk13	2.5000	1.19829	40
kk14	2.4500	1.03651	40
kk15	2.7750	.99968	40

kk16	2.8000	1.04268	40
kk17	2.7500	.98058	40
kk18	2.6000	.92819	40
kk19	2.6750	1.07148	40
kk20	2.7000	1.13680	40
kk21	2.5500	1.17561	40
kk22	2.5750	.84391	40
kk23	2.7250	1.06187	40
kk24	2.8250	1.10680	40
kk25	2.8000	.91147	40
kk26	2.6000	.95542	40
kk27	2.7500	1.05612	40
kk28	2.8000	1.09075	40
kk29	2.7750	.86194	40
kk30	2.5750	.81296	40
kk31	2.6750	1.02250	40
kk32	2.7000	1.28502	40
kk33	2.7250	1.21924	40
kk34	2.7250	.75064	40
kk35	2.4500	1.03651	40
kk36	2.4500	.98580	40
kk37	2.8750	1.06669	40
kk38	2.6000	1.08131	40
kk39	2.6000	.90014	40
kk40	2.4750	1.01242	40
kk41	2.8000	1.15913	40
kk42	2.7000	1.09075	40
kk43	2.4500	.84580	40
kk44	2.6250	.80662	40
kk45	2.9000	.98189	40
kk46	2.6250	1.10215	40
kk47	2.4000	.92819	40
kk48	2.5500	.93233	40
kk49	2.7250	1.10911	40
kk50	2.7500	1.08012	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	131.4750	1456.204	.812	.986
kk2	131.6000	1464.913	.745	.986
kk3	131.4750	1457.384	.737	.986
kk4	131.7000	1433.600	.809	.985
kk5	131.6750	1448.738	.746	.986
kk6	131.6500	1461.003	.682	.986
kk7	131.5250	1446.922	.742	.986
kk8	131.4500	1446.459	.787	.986
kk9	131.7000	1441.549	.816	.985
kk10	131.6500	1464.592	.628	.986
kk11	131.4750	1456.820	.746	.986
kk12	131.5000	1443.846	.787	.986
kk13	131.8500	1426.849	.879	.985
kk14	131.9000	1443.836	.799	.985
kk15	131.5750	1448.815	.762	.986
kk16	131.5500	1445.997	.766	.986
kk17	131.6000	1450.810	.750	.986
kk18	131.7500	1456.756	.709	.986
kk19	131.6750	1442.020	.795	.986
kk20	131.6500	1434.028	.842	.985
kk21	131.8000	1427.703	.886	.985
kk22	131.7750	1457.256	.774	.986
kk23	131.6250	1444.548	.770	.986
kk24	131.5250	1439.538	.798	.985
kk25	131.5500	1455.279	.744	.986
kk26	131.7500	1453.013	.740	.986
kk27	131.6000	1450.400	.700	.986
kk28	131.5500	1437.895	.831	.985
kk29	131.5750	1456.148	.774	.986
kk30	131.7750	1465.204	.174	.986
kk31	131.6750	1462.892	.561	.986
kk32	131.6500	1423.003	.858	.985

kk33	131.6250	1429.369	.835	.985
kk34	131.6250	1465.317	.730	.986
kk35	131.9000	1438.041	.874	.985
kk36	131.9000	1449.477	.764	.986
kk37	131.4750	1438.051	.848	.985
kk38	131.7500	1448.295	.709	.986
kk39	131.7500	1461.218	.665	.986
kk40	131.8750	1445.394	.798	.986
kk41	131.5500	1435.433	.809	.985
kk42	131.6500	1443.310	.764	.986
kk43	131.9000	1469.938	.573	.986
kk44	131.7250	1470.512	.593	.986
kk45	131.4500	1444.254	.839	.985
kk46	131.7250	1444.922	.736	.986
kk47	131.9500	1458.408	.685	.986
kk48	131.8000	1464.728	.592	.986
kk49	131.6250	1437.317	.824	.985
kk50	131.6000	1438.554	.831	.985

$$1-50 = 49 \times 5/2 = 122,5$$

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaan kerja
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	131.48
	Std. Deviation	38.160
Most Extreme Differences	Absolute	.256
	Positive	.214
	Negative	-.256
Kolmogorov-Smirnov Z		1.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111
a. Test distribution is Normal.		

Secara umum kepuasan kerja karyawan cukup.

## T-Test

**Group Statistics**

jenis kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kepuasaan kerja	perempuan	20	168.15	7.132	1.595
	laki-laki	20	94.80	10.319	2.307

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
kepuasaan kerja	3.154	.084	Equal variances assumed	26.150	38	.000	73.350	2.805	67.672	79.028
			Equal variances not assumed	26.150	33.781	.000	73.350	2.805	67.648	79.052

Ada perbedaan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin, wanita lebih tinggi tingkat kepuasan kerjan ya dibandingkan pria

## Oneway

Perbedaan ditinjau dari masa kerja

### Descriptives

kepuasaan kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
x > 5 tahun	17	168.65	7.202	1.747	164.94	172.35	145	175
x < 5 tahun	23	104.00	26.207	5.465	92.67	115.33	81	171
Total	40	131.48	38.160	6.034	119.27	143.68	81	175

### Test of Homogeneity of Variances

kepuasaan kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
9.095	1	38	.005

### ANOVA

kepuasaan kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	40852.093	1	40852.093	97.390	.000
Within Groups	15939.882	38	419.471		
Total	56791.975	39			