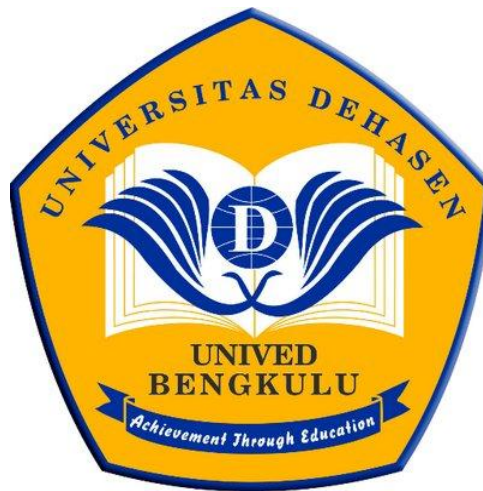


**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN
PADA CV. JAYA ABADI DI DESA BUKIT INDAH
KECAMATAN KETAHUN KABUPATEN BENGKULU UTARA**

SKRIPSI



Oleh:

**ALEXANDER SILABAN
NPM. 20060053P**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU
2023**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN
PADA CV. JAYA ABADI DI DESA BUKIT INDAH
KECAMATAN KETAHUN KABUPATEN BENGKULU UTARA**

**ALEXANDER SILABAN
NPM. 20060053P**

**Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Jenjang Strata Satu (S1)
Agribisnis**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS DEHASSEN BENGKULU
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PADA CV. JAYA ABADI
DI DESA BUKIT INDAH KECAMATAN KETAHUN KABUPATEN
BENGKULU UTARA

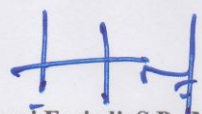
Yang Diajukan Oleh :

Alexander Silaban
NPM. 20060053P

Telah Disetujui Oleh :

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing Utama :



Herri Fariadi, S.P., M.Si.
Herri Fariadi, S.P., M.Si. NIDN. 0216068302

Pembimbing Pendamping :



Rika Dwi Yulihartika, S.P., M. Sc.
Rika Dwi Yulihartika, S.P., M. Sc. NIDN. 0225079503

Bengkulu, 25 Juni 2023

Mengetahui :
Ketua Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Dehasen Bengkulu



Herri Fariadi, S.P., M.Si.
NIK. 1703351

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Oleh :

Nama : Alexander Silaban
NPM : 20060053P
Program Studi : Agribisnis
Jenjang : Strata I

Telah diuji pada

Hari : Selasa
Tanggal : 13 Juni 2023
Pukul : 10.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang/Ujian UNIVED

Dan telah diperbaiki sesuai saran-saran dari tim penguji

TIM PENGUJI

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing I,

Herri Fariadi, S.P, M.Si.
NIDN. 0216068302

Herri Fariadi, S.P, M.Si.
NIDN. 0216068302

Evi Andriani, S.P, M.Si.
NIDN .0217119101

Evi Andriani, S.P, M.Si.
NIDN. 0216068302

Dosen Pembimbing II,

Dosen Pembimbing II,

Rika Dwi Yulihartika, S.P, M. Sc.
NIDN. 022508503

Rika Dwi Yulihartika, S.P, M. Sc.
NIDN. 0225079503

Dosen Penguji II,

Ana Nurmalia, S.P, M.Si.
NIDN. 0216068302

Ana Nurmalia, S.P, M.Si.
NIDN .0217119101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Pertanian UNIVED

Mengetahui,
Dekan Fakultas Pertanian UNIVED
NIDN. 1703025

iii

Hesti Nur'aini, S.T.P., M.P.
NIDN. 1703025

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Alexander Silaban, Lahir di Hausisadasada pada tanggal 23 Juli 1997 dari Bapak bernama Simon Silaban dan Ibu bernama Poloria Marbun, Anak pertama dari 5 (lima) bersaudara dan beragama Katolik. Peneliti mengayam pendidikan formal di SD Negeri 177652 Hausisadasada Sipoholon dan tamat pada tahun 2008, selanjutnya

melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Sipoholon dan tamat pada tahun 2011, selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA S Budi Murni 2 Medan dan tamat pada tahun 2014. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Bengkulu jurusan agribisnis, namun karena beberapa faktor hal melanjutkan pendidikan S1 pindah ke universitas Dehasen Bengkulu dengan judul Skripsi “ Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan PADA CV. Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara.

Motto dan Persembahan

Motto

*“Hidup ini adalah penderitaan , maka tetaplah bahagia walaupun
kacau”*

Persembahan

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang-orang penting yang selalu ada bersama ku dalam perjalanan panjang ini.

- ❖ Kepada **Kedua orang tua** yang telah mendidik dan membimbing, memberikan semangat, memberikan doa restu dan dukungan disetiap langkah, sungguh banyak air mata dalam perjalanan ini, terima kasih banyak.*
- ❖ Kepada saudara/i saya (**Daniel Silaban, Nelsa Silaban, Santa Silaban, dan Chelsea Silaban**) yang selalu mendukung, dan selalu sabar menunggu saya menyelesaikan kuliah ini.*
- ❖ Kepada seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan.*
- ❖ Kepada keluarga saya di Bengkulu yang akhirnya bisa bertemu tahun 2020 setelah pencarian yang begitu lama Bapak tua dan Maktua Basaria, serta itok saya Yemina Basaria Silaban dan Jelita Silaban.*
- ❖ Kepada itok kuh Floriska O.I Sinurat yang begitu baik, yang gak pernah nolak permintaan itoknya ini.*

- ❖ *Kepada Adekku Fransisku Munthe yang selalu siap kapan perintah datang.*
- ❖ *Kepada Adekku Sесilia Tobing yang begitu baik*
- ❖ *Kepada Aparaku Cris Sihombing*
- ❖ *Kepada Abang dan kakak ku (Bang Marudut Silalahi, Bang Hendra Sihombing dan kak Dara Sinaga penasehat dan donatur tetap.*
- ❖ *Keluarga PMKRI Cabang Bengkulu*
- ❖ *Keluarga PMKRI Sumbagsel (Jambi, Palembang, Lampung, Bengkulu)*
- ❖ *Kepada dosen-dosen baik (Pak heri, Bu Rika, Bu Evi dan Bu Ana) terkhusus kepada pak heri dosen pembimbing dan penyelamat studi saya terima kasih banyak.*
- ❖ *Kepada laptop-laptop yang selalu ready kapapun dibutuhkan.*
- ❖ *Dan Secara khusus dan sangat pribadi Kepada **Ibu holong** terima kasih banyak ya.*

PERNYTAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alexander Silaban
NPM : 20060053P
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada CV.
Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan
Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara

Menyatakan bahwa,

Skripsi dengan judul diatas merupakan karya asli penulis tersebut diatas. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak terbukti benar, saya sedia dituntut dengan hukum yang berlaku.

Bengkulu, 14 Juli 2023
Pembuat Pernyataan,

Alexander Silaban
NPM. 20060053P

ABSTRAK

Alexander Silaban, 2023. Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada Cv. Jaya Abadi Di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara. Skripsi. Program Studi Agribisnis Universitas Dehasen Bengkulu. 1. Herri Fariadi, S.P, M.Si., 2. Rika Dwi Yulihartika, S.P, M.Sc.

Perusahaan selalu berusaha untuk mencapai kepuasan pada karyawan. Penelitian ini membahas mengenai analisis tingkat kepuasan pada karyawan CV. Jaya Abadi yang berlokasi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis data primer dan data sekunder. Data primer yaitu wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan dan kuisioner. Data sekunder melalui jurnal ilmiah, instansi, studi pustaka lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ilmiah yang akan dilakukan. Terdapat 30 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji *rank sperman*. Hasil dari penelitian ini adalah Tingkat kepuasan pada CV. Jaya Abadi memiliki rata-rata skor 33,56 yaitu termasuk ke dalam kategori cukup puas. Oleh karena itu dimungkinkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, diketahui rata-rata tanggapan karyawan tergolong cukup puas, karena semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor variabel bebas, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan dan pekerjaan itu sendiri memiliki hubungan yang nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan atau variabel terikat pada CV. Jaya Abadi.

Kata Kunci: *Kepuasan, Karyawan, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF EMPLOYEE'S SATISFACTION LEVEL IN CV. JAYA ABADI IN BUKIT INDAH VILLAGE OF KETAHUN SUB-DISTRICT OF NORTH BENGKULU REGENCY

By: Alexander Silaban

The company always tries to achieve employee's satisfaction. This study discusses the analysis of the level of satisfaction of CV employees. Jaya Abadi which is located in Bukit Indah Village, Ketahun Sub-District, North Bengkulu Regency. This study uses a quantitative research approach with primary data and secondary data. Primary data, namely direct interviews using a list of questions and questionnaires. While, the secondary data was done through scientific journals, agencies, other literature related to the writing of scientific research to be carried out. There were 30 employees participating in this study. This study used Spearman rank test. The results of this study are the level of satisfaction at CV. Jaya Abadi which gain average score of 33.56 that is included in the quite satisfied category. Therefore it is possible to increase the level of employee satisfaction, it is known that the average response of employees is quite satisfied, because the higher the level of employee satisfaction, the higher the work productivity of employees. This study shows that the independent variable factors, salary, work facilities, co-workers, superior leadership and the work itself have a significant relationship to the level of employee's satisfaction or the dependent variable on CV. Jaya Abadi.

Keywords: Satisfaction, Employees, Human Resources

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan pada CV. Jaya Abadi Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara” dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Dehasen.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Hery Fariadi, SP, M.Si selaku pembimbing utama dan Ibu Rika Dwi Yulihartika, S.P,M.Si selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan waktu dan perhatian untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan mengajari penulis dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari betul bahwa dalam penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, baik dalam penulisan kata maupun muatan isinya. Meskipun demikian penulis berharap skripsi ini memberi manfaat bagi banyak orang dan bagi dunia pendidikan Indonesia. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih bagi semua orang yang sudah membaca skripsi ini.

Bengkulu, Juni 2023

Alexander Silaban

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	5
2.2 Landasan Teori	6
2.2.1 Karyawan.....	6
2.2.2 Kepuasan.....	7
2.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan	7
2.3.2 Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja	9
2.3 Kerangka Pemikiran	11
2.4 Hipotesis Penelitian.....	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode Penentuan Lokasi Penelitian	17
3.2 Metode Pengumpulan Data	17
3.3 Penentuan Responden.....	18
3.4 Metode Analisis Data	18
3.4.1 Analisis Deskriptif	19
3.4.2 Metode Pengukuran Data	19
3.4.3 Korelasi Rank Spearman	22
3.4.4 Pengujian Signifikansi	23
3.5 Konsep Pengukuran Variabel	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.

4.1	Gambaran Umum	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Kondisi Wilayah CV. Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Lokasi Industri Pembakaran Arang Cangkang CV. Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Sejarah Berdirinya CV. Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Struktur Organisasi CV. Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4.1.5	Proses Produksi Usaha Arang Cangkang CV. Jaya Abadi ..	Error! Bookmark not defined.
4.1.6	Kondisi Geografis Kabupaten Bengkulu Utara.....	Error! Bookmark not defined.
4.2	Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3	Kepuasan Karyawan CV. Jaya Abadi.....	Error! Bookmark not defined.
4.4	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan ..	Error! Bookmark not defined.
	pada CV. Jaya Abadi	Error! Bookmark not defined.
4.5	Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.6	Hubungan Faktor Variabel Bebas dengan Tingkat Kepuasan Karyawan..	Error! Bookmark not defined.
4.6.1	Hubungan Faktor Gaji (X1) Terhadap Tingkat Kepuasan ..	Error! Bookmark not defined.
4.6.2	Hubungan Faktor Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.6.3	Hubungan Faktor Rekan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.4	Hubungan Faktor Kepemimpinan Atasan terhadap Kepuasan Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4.6.5	Hubungan Faktor Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap Kepuasan Karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha mencapai tujuan inilah perusahaan sering dihadapkan pada berbagai masalah, baik yang internal maupun eksternal, juga bersifat finansial atau non finansial. Masalah-masalah tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan operasional yang melibatkan unsur manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang paling penting bagi suatu perusahaan, dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya meliputi sumber daya alam (SDA), modal, serta lahan (*skill*). Sumber daya manusia dapat memberikan sumbangan kreatifitas, tenaga dan bakat yang berguna untuk menjalankan kegiatan sebuah perusahaan (Nawawi, 2005). Tersedianya sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia juga memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan masalah produktivitas banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya.

Dalam usaha seorang pemimpin yang bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha, yaitu memperhatikan karyawan dari suatu

usaha yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu usaha dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi organisasi usaha pada masa sekarang dan di masa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi.

Puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya tidak lepas dari pengaruh faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan. Supervisi atau pengawasan yang baik dari atasan kepada bawahannya akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja. Imbalan yang dipersepsikan adil menurut karyawan akan menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bertujuan untuk memikat, menahan dan meningkatkan kepuasan karyawan agar karyawan lebih termotivasi.

CV. Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengelolaan hasil limbah pertanian cangkang sawir menjadi arang cangkang sawit. CV. Jaya Abadi ini sudah berdiri sejak tahun 2018, atau kurang lebih sudah berjalan selama 4 tahun. Sejak didirikan menjadi sebuah perusahaan pengelolaan hasil limbah pertanian, juga menitikberatkan kemajuan perusahaan pada produktivitas karyawan, mobilitas keaktifan karyawan sangat tinggi, target

kinerja yang besar, oleh sebab itu menilai kepuasan kerja karyawan di CV. Jaya Abadi menjadi sesuatu yang penting. Penulis merasa perlu untuk menganalisis bagaimana tingkat kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara ditengah pekerjaan yang sangat berat dan penuh tantangan, dengan mempertaruhkan jaminan kesehatan karena proses pengelolaan cangkang sawit menjadi arang cangkang sawit dengan banyak asap, panas yang besar, debu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti mengambil judul: *“Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada CV. Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara”*.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan tetap pada CV. Jaya Abadi?
2. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi.
2. Menganalisis faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan pada CV. Jaya Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori, praktek dan kenyataan di lapangan serta sebagai bagian dalam penerapan teori yang dipelajari selama perkuliahan mengenai kepuasan karyawan.

2. Bagi CV. Jaya Abadi dan karyawan

Di harapkan dapat memberikan wawasan bagi usaha, sehingga mengetahui yang menjadi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

3. Bagi pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan karyawan pada suatu perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang meneliti tentang tingkat kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Husni, Said Al Fayet, (2021) yang berjudul "*Analisis kepuasan kerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru*", dimana hasil penelitian yang dilakukan tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Graindo Pekanbaru masuk pada kategori baik. Dengan menggunakan metode pengisian kuesioner yang diisi oleh sampel karyawan yang berjumlah 53 orang. Penelitian menggunakan penilaian dengan skala ordinal dengan, sangat baik dengan bobot nilai (5), baik dengan bobot nilai (4), cukup baik dengan bobot nilai (3), tidak baik dengan bobot nilai (2), dan sangat tidak baik (1). Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketetapan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, penelitian ini menyimpulkan bahwa karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya, dan tanggungjawab atau tugas masing-masing karyawan.

Penelitian Deni Candra Purba, (2019) yang memfokuskan penelitian pada "*Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kerja Karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republic Indonesia Cabang Manado*". Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa kepuasan karyawan pada kerja diperusahaan umum percetakan negara republic Indonesia cabang manado merasa puas. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang, dengan menggunakan teknik analisis data yaitu statistik inferensial.

Penelitian Asyhuri, Muhammad, (2018) yang berjudul “*Analisis Kepuasan Karyawan PT. Kayu sengon Industri (Ksi) Harjosari Bawen Kab. Semarang Terhadap Pelaksana Sistem Payrool Cimb Niaga Syariah*”. Penelitian menggunakan metode penelitian analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian menunjukkan hasil speed Bank Cimb Niaga Syariah dalam memberikan pelayanan telah dinilai mampu memberikan kepuasan kepada karyawan PT. Ksi Harjosari yang saat ini menjadi nasabahnya, Ecurity Bank Cimb Niaga Syariah dalam pelayanan telah dinilai mampu memberikan kepuasan kepada Karyawan PT. Ksi Harjosari yang saat ini menjadi nasabahnya.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko,2000). Kepuasan kerja tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain Hariandja (2002).

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah kumpulan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu dengan perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2001). Karyawan adalah salah satu elemen penting dan aset untuk membangun kinerja perusahaan. Tanpa adanya karyawan, suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik sehingga karyawan harus dijaga dan dirawat agar tetap dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan (Satriawan, 2012).

Karyawan yang loyal dan produktif terjadi apabila terbangun rasa kepuasan dari dalam diri sang karyawan, terhadap pekerjaannya, atasannya, peralatan dan fasilitas, serta variabel-variabel lainnya. Banyak terjadi karyawan ditekan untuk bekerja demi mencapai target-target tertentu, namun tidak didukung dengan peralatan atau sarana, otoritas,

bimbingan atasan, sehingga hasilnya berdampak kepada buruknya proses dan tentunya hasil akhir (produk) yang diberikan kepada pelanggan. Banyak perusahaan yang menekankan kepada kepuasan pelanggan, tanpa banyak melihat bahwa salah satu kunci sukses dalam mencapai kesuksesan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan (Satriawan, 2012).

2.2.2 Kepuasan

Kepuasan menurut kamus bahasa Indonesia adalah puas, merasa senang, perihal (hal yang bersifat kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai rasa senang dan kelegaan seseorang dikarenakan mengkonsumsi suatu produk atau jasa untuk mendapatkan pelayanan suatu jasa. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya (Asmuji, 2012).

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakannya dengan harapannya. Jadi, tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan (Supranto, 2011).

Kepuasan kerja yakni merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia jalani. Sikap ini akan terlihat oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, maupun luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya (Hasibuan, 2001).

2.3.1 Kepuasan Kerja Karyawan

Alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Smith et al. (dalam Munandar, 2004) bahwa indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja. Menurut Sirota, Mischkind and Meltzer (2005) pekerja yang puas termotivasi oleh hal-hal berikut:

- a) Perlakuan yang adil (*Fair Treatment*). Pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil

dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya.

- b) Pencapaian (*achievement*). Pekerja yang mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian kerja yang maksimal seperti mendapatkan kesempatan promosi, merasa bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan merasa puas/tidak puas akan pekerjaannya.
- c) Pertemanan (*Camaraderie*). Pertemanan yang erat antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya dalam melakukan kerja sama (*team work*) akan mendukung terciptanya kepuasan kerja. 112

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup tinggi dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan (Hiariey, 2010).

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan hal yang bersifat individual, dimana setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (Asrun, 2016). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Surianti, 2015).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja (Rozzaid dkk, 2015). Menurut Retnoningsih dkk (2016), kepuasan kerja adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan serta lingkungan kerjanya. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Adiwinata dan Eddy (2014), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Dari definisi-definisi yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan yang mencerminkan perasaannya terhadap apa yang ia peroleh dari pekerjaannya, pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan tempat ia bekerja, sikap ini dipengaruhi oleh perbandingan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang memang diharapkan oleh karyawan.

2.3.2 Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik yaitu termasuk suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, waktu istirahat. (Hariandja, 2002).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Feldmann dan Arnold (1985) dalam Aydogdu dan Asikgil (2011), terdapat lima faktor kepuasan kerja, di antaranya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah sebuah persepsi positif dan negatif dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu menarik atau membosankan, sulit atau mudah, dan menantang atau tidak menantang.
2. Gaji adalah rasa kepuasan yang dimiliki karyawan mengenai seberapa besar gaji yang diterima, serta kecukupan penghasilan upah atau gaji.
3. Kondisi kerja dalam lingkungan fisik kerja, alat-alat, penerangan, ruangan atau fasilitas beserta rasa aman untuk menunjang melakukan pekerjaan.
4. Rekan kerja adalah interaksi individu dan atasan, rekan-rekan baik hubungan kerja atau murni hubungan sosial ditempat kerja.

5. Promosi adalah suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

Orang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang rendah, dan ini mellihatkan bahwa motivasinya rendah. Sedangkan pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, prestasi, penghargaan dan lain-lain akan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya dan akan lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman positif mereka itu (Azhari dan Syamsir, 2012).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menurut Herzberg's Model dalam Arep dan Tanjung (2002), adalah *work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan), *advancement* (kemajuan), *co-workes* (hubungan dengan rekan kerja), *work achievement* (peningkat kerja), *responsibility* (pertanggungjawaban), *supervisiontechnical* (teknik pengawasan), *supervison human relation* (hubungan dengan pengawas), *salary* (gaji), *security* (keamanan), *company policies* dan *practices* (kebijakan dan praktis), *working condition* (kondisi kerja).

Menurut penelitian septiyani (2020), Tingkat kepuasan karyawan kebun di PT. Indoarabica Mangkuraja termasuk ke dalam kategori cukup puas. Indikator kepuasan karyawan yaitu, menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja, serta prestasi kerja. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu faktor rekan kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor keamanan kerja memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi faktor gaji dan faktor fasilitas kerja tidak berhubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan, memiliki energi, bakat serta

profesionalitas yang tinggi. Oleh sebab itu perusahaan perlu mengetahui seberapa besar keinginan karyawan untuk bekerja dengan giat guna memenuhi kebutuhannya, hal ini ditentukan oleh kepuasan yang dimiliki masing-masing karyawan, sehingga perusahaan dapat memberikan keputusan yang bijaksana untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta tidak merugikan perusahaan.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV. Jaya Abadi yaitu faktor gaji, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan dan pekerjaan itu sendiri serta variabel bebas gaji (X1), fasilitas kerja (X2), rekan kerja (X3), Kepemimpinan atasan (X4) dan pekerjaan itu sendiri (X5) faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradayana (2013), tentang tingkat kepuasan kerja karyawan di UD Padma Sari di Denpasar, dipengaruhi oleh 6 faktor yaitu gaji, aspek sosial, kondisi kerja, penghargaan, sikap atasan, dan rasa aman dalam bekerja. Hasil dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa antara gaji dengan tingkat kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh yang berpengaruh yaitu hubungan atasan dan bawahan cukup memuaskan dengan jumlah skor 68,91%. Kondisi tersebut dikarenakan karyawan sangat suka dengan gaya kepemimpinan atasan yang begitu memotivator bawahanya faktor terkecil adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yaitu 60,91% di mana karyawan merasakan penghargaan fisik dan non fisik yang diberikan perusahaan kurang memuaskan.

Febrinawati (2015) menjelaskan bahwa yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan penyedia, hubungan terhadap sesama rekan sekerja dan berdasarkan promosi. Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji diperoleh skor 2,84 yang artinya karyawan cukup puas terhadap gaji yang mereka terima. Dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri diperoleh skor 3,24 yaitu cukup puas. Karyawan sudah merasa cukup puas dengan mereka karena pekerjaan sudah sesuai dengan keahlian mereka dan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Faktor kepuasan

terhadap penyelia mendapat skor 3,41 yang berarti puas. Karyawan puas terhadap penyelia karena penyelia bersikap baik, menghargai, mengayomi dan mendidik bawahannya dengan baik. Selain itu faktor kepuasan terhadap rekan sekerja diperoleh skor 3,17 artinya karyawan cukup puas memiliki rekan kerja yang mampu menghargai, membantu dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan dan peduli satu sama lain dan terakhir faktor kepuasan terhadap promosi hanya mendapat skor paling rendah yaitu 2,59 yang karyawan kurang puas terhadap promosi yang ada di perusahaan karena jadwal promosi dilakukan hanya setahun sekali.

Pada penelitian Supriadi (2013) yang tujuannya untuk menganalisis didapatkan bahwa faktor gaji, tunjangan/jaminan sosial, kondisi kerja, hubungan kerja, dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (0,05). Hal ini menunjukkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2013) Universitas Widyatama, dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandung”. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada masing-masing divisi di perusahaan ini, yaitu sebanyak 417 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata presentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata presentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian penulis yaitu penelitian deskriptif dengan variabel kepuasan kerja.

Erin (2013), dengan penelitiannya pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Perusahaan Teh. Variabel kepuasan kerja terdiri dari variabel tugas itu

sendiri, rekan kerja, gaji, supervisi. Penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang karyawan. Dan data analisis dengan teknik analisis persamaan model structural (structural equation modelling). Kemudian diperoleh nilai setiap variabel yaitu tugas itu sendiri, rekan kerja memiliki kontribusi sebesar 0.326, imbalan/gaji memiliki kontribusi sebesar 0,227 dan supervisi memiliki kontribusi sebesar 0,238. Dalam hal ini rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka semakin tinggi nilai dari rekan kerja maka kepuasan kerja karyawan departemen penjualan juga akan semakin tinggi.

Buljubbasic (2008), dalam penelitiannya yang berjudul "*Relationship with co-workers and job satisfaction*" yang membagi kriteria hubungan dengan rekan kerja ke dalam 6 elemen yaitu kerja sama, semangat tim, dukungan tim, kepercayaan, pertukaran informasi dan suasana antar rekan kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 752 karyawan hotel di Austria dengan menggunakan metode regresi untuk melihat bagaimana hubungan antara rekan kerja dengan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena hubungan dengan rekan kerja mewakili gambaran umum hubungan yang terjalin di tempat kerja dan bagaimana hubungan ini dirasakan oleh seorang karyawan. Nilai koefisien regresi yang didapat -0.1337. kepuasan kerja terjadi ketika persepsi seseorang karyawan terhadap hubungannya dengan rekan kerja dapat diterima yang secara positif akan mempengaruhi keberhasilan bekerja.

Kadarisman (2012), menyatakan kondisi kerja adalah kondisi fisik atau lingkungan kerja yang mencakup fasilitas-fasilitas yang ada dan telah disediakan. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan dan lain-lain. Akan tetapi kondisi kerja yang dimaksud yaitu kondisi kerja yang mendukung dalam

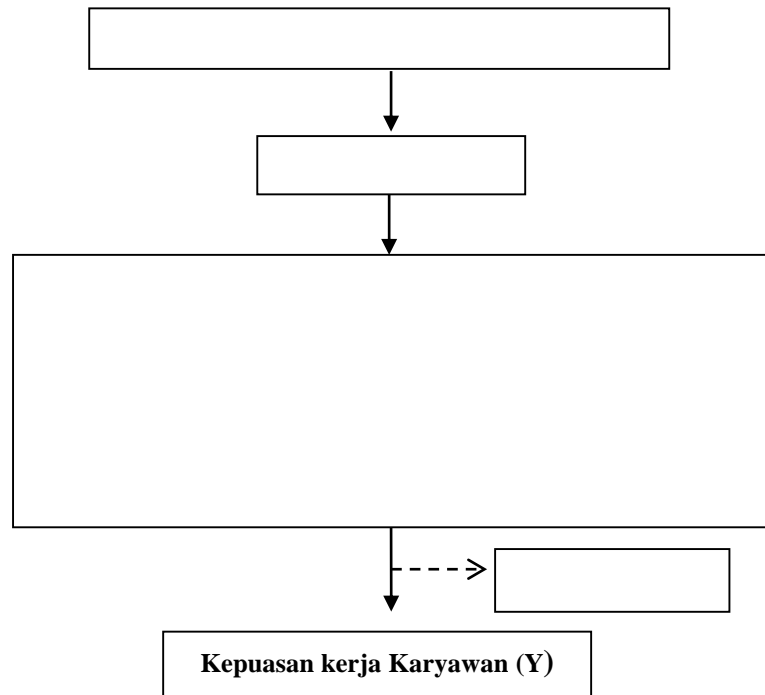
menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Menurut penelitian Septiyani (2020), yang berjudul “*Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kebun PT. Indoarabica Mangkuraja Di Kecamatan Lebong Selatan, Kabupaten Lebong*”. Tujuan dari penelitian ini adalah mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan kebun PT. Indoarabica Mangkuraja dan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja atau *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel daerah berdasarkan ciri atau sifat dengan pertimbangan tertentu. Metode analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif yang dipergunakan untuk menggambarkan tentang sesuatu yang diteliti apa adanya tanpa membuat suatu kesimpulan. Kemudian metode pengukuran data yang digunakan ialah skala likert, korelasi *Rank Spearman* dan pengujian hipotesis t-hitung dan t-tabel. Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1).Tingkat kepuasan karyawan kebun di PT. Indoarabica Mangkuraja termasuk ke dalam kategori cukup puas. (2).Indikator kepuasan karyawan yaitu, menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja, serta prestasi kerja. (3).Faktor–faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu faktor rekan kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor keamanan kerja memiliki hubungan yang nyata terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi Faktor gaji dan faktor fasilitas kerja tidak berhubungan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya hasil penilaian tingkat kepuasan karyawan dari kuisisioner yang dihasilkan dari skala likert, dan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu gaji (X1), fasilitas kerja (X2), rekan kerja (X3), kepemimpinan atasan (X4), dan pekerjaan itu sendiri (X5) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga industri pembarakaran cangkang CV. Jaya Abadi dapat melihat seberapa puas karyawan bekerja diusaha tersebut dan mempertahankan kualitas karyawan yang efektif dan inovatif. Berikut kerangka

pemikiran pada penelitian “*Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Pada CV. Jaya Abadi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara*”.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Keterangan: ———> : Arah Pemikiran

-----> : Arah Analisis

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : Diduga karyawan pada CV. Jaya Abadi puas bekerja di dan diduga upah, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan dan pekerjaan itu sendiri berhubungan nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Abadi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pembakaran arang cangkang CV. Jaya Abadi berlokasi di Desa Bukit Indah Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara. Industri ini merupakan pengolahan cangkang sawit menjadi arang cangkang sawit serta sudah berjalan kurang lebih 5 tahun semenjak 2018, serta memiliki tenaga kerja yang terbagi pada beberapa bagian yakni, bagian kepala produksi, bagian admin, bagian pembakaran, bagian penyaringan, bagian pengemasan dan pengangkutan, dan bagian supir dan kernet supir. Penentuan lokasi berdasarkan ketertarikan peneliti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tetap dan tidak tetap pada CV. Jaya Abadi. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja atau *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel daerah berdasarkan ciri atau sifat dengan pertimbangan tertentu.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui metode wawancara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti sebagai penuntun dalam memperoleh data yang diperlukan. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis dalam bentuk kuesioner yang telah disusun secara terstruktur kepada responden. Wawancara dilakukan terhadap seluruh

karyawan pada CV. Jaya Abadi dan kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Menurut Sari (2009), kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang ditujukan untuk mengumpulkan data dari populasi atau responden yang terlibat dengan materi penelitian.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui jurnal ilmiah, instansi, studi pustaka lain yang berkaitan dengan penulisan penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

3.3 Penentuan Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jaya Abadi. Populasi menurut Sugiyono (2015), merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat 33 orang karyawan terbagi menjadi beberapa bagian yakni bagian kepala produksi 1 orang, bagian admin 2 orang, bagian pembakaran 10 orang, bagian penyaringan 10 orang, bagian pengemasan dan pengangkutan 6 orang, dan bagian supir dan kernet supir pengangkutan 4 orang, namun dalam penelitian ini hanya menggunakan sampel 30 orang yang terdiri dari bagian pembakaran, bagian penyaringan, bagian pengemasan dan pengangkutan, dan bagian supir dan kernet supir. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus dengan menjadikan sebagian besar karyawan CV. Jaya Abadi sebagai responden penelitian.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa yang terjadi pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, secara sistematis, aktual dan akurat, mengenai fakta-fakta yang diselidiki. Analisis deskriptif ini digunakan karena analisis ini diharapkan mampu mendeskripsikan dan menggambarkan karakteristik karyawan pada CV. Jaya Abadi.

3.4.2 Metode Pengukuran Data

Tujuan untuk memudahkan pengelompokan informasi yang berjenjang maka dipakai skala. Skala yang digunakan adalah *Skala Likert* yaitu yang dapat memperlihatkan tanggapan-tanggapan responden. Menurut Sugiyono (2010), mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang digunakan adalah *Skala Likert*. Kemudian indikator dari setiap variabel di atas dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Pernyataan	Skor untuk pernyataan
1	Sangat Puas	5
2	Puas	4
3	Cukup Puas	3
4	Tidak Puas	2
5	Sangat Tidak Puas	1

Sumber : (Sugiyono, 2010)

Faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kepuasan karyawan yaitu: tanggapan terhadap upah, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan, dan pekerjaan itu sendiri, yang dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat puas, puas, kurang puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. Selanjutnya, untuk mencari skala penilaian dan interpretasi skor dapat menggunakan rumus rentang skala menurut Yusuf (2013), yaitu sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Dimana :

R = Rentang skala/interval

Nilai tertinggi = Skor yang didapat oleh responden paling tinggi dari semua responden

Nilai terendah = Skor yang didapat oleh responden paling rendah dari semua responden

Jumlah kelas = Jumlah kategori yang dikehendaki untuk setiap variabel.

Dalam penelitian ini jumlah kelas/kategori adalah 5 kategori yaitu, untuk variabel-variabel berikut.

1. Upah (X1) : Kategori Sangat Puas, Puas, cukup puas dan Tidak puas, Sangat Tidak Puas
2. Fasilitas Kerja (X2) : Kategori Sangat Puas, Puas, cukup puas dan Tidak puas, Sangat Tidak Puas
3. Rekan Kerja (X3) : Kategori Sangat Puas, Puas, cukup puas dan

- Tidak puas, Sangat Tidak Puas
4. Kepemimpinan Atasan (X4) : Kategori Sangat Puas, Puas, cukup puas dan
Tidak puas, Sangat Tidak Puas
5. Pekerjaan itu sendiri (X5) : Kategori Sangat Puas, Puas, cukup puas dan
Tidak puas, Sangat Tidak Puas

Sementara untuk kepuasan (Y) akan dikategorikan juga menjadi 5 kategori yaitu sangat puas, puas, cukup puas dan tidak puas, sangat tidak puas. Namun adapun aspek-aspek yang digunakan untuk pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap gaji yang diberikan
2. Kepuasan terhadap pelayanan perusahaan yang selalu tepat dalam membayar gaji, asuransi, dan tunjangan
3. Kepuasan terhadap disiplin kerja yang diterapkan perusahaan
4. Kepuasan terhadap keleluasaan dalam berpendapat
5. Kepuasan terhadap komunikasi terhadap rekan kerja
6. Kepuasan terhadap komunikasi terhadap kepemimpinan
7. Kepuasan terhadap peralatan kerja di perusahaan
8. Kepuasan terhadap terhadap sarana dan fasilitas ditempat kerja seperti toilet, tempat ibadah dan kantin
9. Kepuasan terhadap kebersihan, kesehatan dan pencahayaan di tempat kerja
10. Kepuasan terhadap pekerjaan ditempat kerja

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan maka total seluruh yang didapat

setiap responden akan dikategorikan/dikelompokkan menjadi 5 kelompok/kategori dari seluruh jawaban responden.

3.4.3 Korelasi Rank Spearman

Koefisien korelasi *Spearman* dan *Rank Spearman* merupakan analisis statistik non parametrik. Usman (2015), menyatakan bahwa kuat lemahnya dan arah hubungan antara 2 (dua) variabel atau ukuran derajat hubungan non parametrik dari dua variabel diukur dengan menggunakan alat Korelasi *Rank Spearman*. Untuk melihat korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20.0.

Menurut Hasan (2004) analisis korelasi sederhana untuk variabel ordinal dengan ordinal dianalisis menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan pada, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \left[\frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)} \right]$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

d = Selisih antar variabel X dengan ranking variabel Y pada responden ke-

I(1,2,..n)

n = Jumlah responden

6 = Bilangan Konstan

Penentuan keeratan hubungan atau kuat tidaknya hubungan kedua variabel dapat diukur dengan suatu angka-angka korelasi, setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, langkah selanjutnya yaitu menginterpretasikan nilai koefisien korelasi dengan

kriteria oleh Sugiyono (2010) tentang pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199 atau 0,000 sampai -0,199	Sangat lemah
2	0,200 – 0,399 atau -0,200 sampai -0,399	Lemah
3	0,400 – 0,599 atau -0,400 sampai -0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799 atau -0,600 sampai -0,799	Kuat
5	0,800– 1,000 atau -0,800 sampai -1,000	Sangat kuat

.Sumber: Sugiyono, (2010)

3.4.4 Pengujian Signifikansi

Uji signifikansi digunakan uji secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5, terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

Pengujian nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat maka dilakukan dengan 2 arah dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2= 0,025$) dan dilakukan uji signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dan *degree of freedom* (df) = n – k. Untuk menguji nyata tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat maka digunakan uji t dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan : rs = koefisien korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = sampel

t = nilai t hitung yang dicari

Adapun dasar untuk pengambilan keputusan menerima hipotesis ataupun menolak hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Jika t -hitung $>$ t -tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada hubungan nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika t -hitung \leq t -tabel atau $-t$ hitung \geq $-t$ tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti variabel bebas tidak berhubungan dengan variabel terikat.

3.5 Konsep Pengukuran Variabel

Konsep dan pengukuran variabel diuraikan sebagai berikut :

1. Industri arang cangkang sawit CV. Jaya Abadi termasuk dalam industri sedang, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 33 orang. Usaha ini mengolah barang mentah cangkang sawit menjadi barang setengah jadi arang cangkang sawit.
2. Karyawan pada CV. Jaya Abadi, terdiri dari 33 orang karyawan terbagi dalam bagian produksi, bagian admin, bagian pembakaran, bagian penyaringan, bagian pengemasan dan pengangkutan, dan bagian supir dan kernet supir. Namun untuk bagian kepala produksi dan bagian admin tidak dijadikan sebagai sample penelitian karena tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan pembakaran arang cangkang CV. Jaya Abadi.
3. kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan yang mencerminkan perasaanya terhadap apa yang ia peroleh dari pekerjaanya, pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan tempat ia bekerja, sikap ini dipengaruhi

oleh perbandingan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang memang diharapkan oleh karyawan.

4. Korelasi Rank Spearman merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara tingkat kepuasan karyawan terhadap 5 variabel bebas yang ada, dilihat dari indikator-indikator yang meliputi gaji, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan, dan pekerjaan itu sendiri.
5. Tingkat kepuasan merupakan suatu bentuk ukuran perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan atau perbedaan penghargaan yang diterimanya sebagai hasil evaluasi karyawan terhadap kinerja yang diberikan oleh perusahaan, yang diukur berdasarkan indikator tersebut menggunakan bobot skor 1 sampai dengan 5. Pengukuran tingkat kepuasan karyawan dilakukan dengan memberi beberapa pernyataan kepada responden dengan diberikan 5 alternatif jawaban yang dalam hal ini ukurannya meliputi sangat puas (skor 5), puas (skor 4), cukup puas (skor 3), tidak puas (skor 2) dan sangat tidak puas (skor 1).
6. Menganalisis faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, yakni indikator-indikator upah, fasilitas kerja, rekan kerja, kepemimpinan atasan, dan pekerjaan itu sendiri
7. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Diukur menggunakan skala likert dengan cara memberikan pernyataan dengan 5 kategori jawaban.

Sangat puas (skor 5), puas (skor 4), kurang puas (skor 3), tidak puas (skor 2), dan sangat tidak puas (skor 1).

8. Fasilitas pekerjaan merupakan penilaian karyawan terhadap tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan berbagai fasilitas seperti mesin dan peralatannya, serta perlengkapan kantor. Diukur menggunakan skala likert dengan cara memberikan pernyataan dengan 5 kategori jawaban. Sangat Puas (skor 5), Puas (skor 4), Cukup Puas (skor 3), Tidak Puas (skor 2), dan sangat tidak Puas (skor 1).
9. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Diukur menggunakan skala likert dengan cara memberikan pernyataan dengan 5 kategori jawaban. Sangat Puas (skor 5), Puas (skor 4), Cukup Puas (skor 3), Tidak Puas (skor 2), dan Sangat Tidak Puas (skor 1).
10. Kepemimpinan Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Diukur menggunakan skala likert dengan cara memberikan pernyataan dengan 5 kategori jawaban. Sangat Puas (skor 5), Puas (skor 4), Cukup Puas (skor 3), Tidak Puas (skor 2), dan Sangat Tidak Puas (skor 1).
11. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Diukur menggunakan skala likert dengan

cara memberikan pernyataan dengan 5 kategori jawaban. Sangat Puas (skor 5), Puas (skor 4), Cukup Puas (skor 3), Tidak Puas (skor 2), dan Sangat Tidak Puas (skor 1).

12. Uji signifikansi digunakan uji secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, X4, X5, terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
13. Pengujian nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat maka dilakukan dengan 2 arah dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,025$) dan dilakukan uji signifikansi pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dan degree of freedom ($df = n - k$).
14. Dasar untuk pengambilan keputusan menerima hipotesis ataupun menolak hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $-t\text{ hitung} < -t\text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, berarti ada hubungan nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau $-t\text{ hitung} \geq -t\text{ tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti variabel bebas tidak berhubungan dengan variabel terikat.

