



**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT MAHESA SELULER RAYA**

Skripsi

Disusun Oleh :

Muhammad Fauzan Hanif

021120064

[fauzhanif405@gmail.com](mailto:fauzhanif405@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2024**



## **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHESA SELULER RAYA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan S.E., M.E., Ph. D)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MAHESA SELULER RAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus  
Pada hari : Senin, 27 Mei 2024

Muhammad Fauzan Hanif

021120064

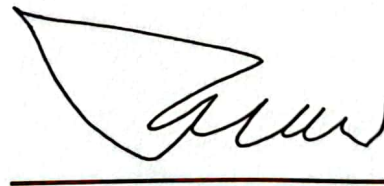
Disetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM)



---

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



---

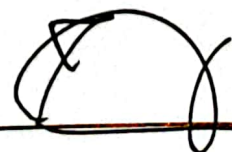
Anggota Komisi  
(Dewi Atika, SE., MSi)



---

Diketahui,

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)



---

## PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fauzan Hanif

NPM : 021120064

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mahesa Seluler Raya

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan

Bogor, Mei 2024



Muhammad Fauzan Hanif

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik  
Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Pakuan,  
tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mahesa Seluler Raya".

Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, dorongan, saran dan semangat dari berbagai pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta dukungan yang tiada hentinya baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Didik Notosudjono.M. Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Towaf T Irawan S.E. M.E. Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM.CA. selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Dr. H. Nancy Yusnita, S.E, M.M. selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan semenjak semester 1.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini
7. Ibu Dewi Atika, SE., Msi. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan dukungan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.

9. Kepada Bapak Bagus Arifianto *Manager Project* PT Mahesa Seluler Raya yang telah membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
10. Kepada Kekasih seperjuangan saya yang telah memberikan motivasi, doa serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini, Hilma Choyrunopus.
11. Teman-teman grup “Keluarga Cemara dan Wedang Jahe” yang telah memberikan *support* serta semangat dalam pembuatan skripsi saya.
12. Teman-teman kelas B manajemen angkatan 2020.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Oleh karna itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan sehingga penulis bisa melakukan perbaikan di masa depan. Akhir kata penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat untuk pembaca.

Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2024

Muhammad Fauzan Hanif

021120064

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Kepuasan Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	25
2.3 Kinerja Karyawan.....	29
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	29
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	32



2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	36
2.4 Penelitian Terdahulu dan Konstelasi Penelitian.....	38
2.4.1 Penelitian Terdahulu.....	38
2.4.2 Konstelasi Penelitian.....	44
2.5 Hipotesis Penelitian.....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	48
3.2.1 Objek Penelitian.....	48
3.2.2 Unit Analisis.....	48
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	48
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	48
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	49
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	49
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	53
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	53
3.7 Kalibrasi Instrumen.....	54
3.7.1 Uji Validitas.....	54
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data.....	60
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	60
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	61
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	61
3.8.4 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>64</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.1.1 Sejarah Singkat PT Mahesa Seluler Raya.....	64
4.1.2 Visi dan Misi PT Mahesa Seluler Raya.....	64
4.1.3 Profil Responden.....	64
4.2 Analisis Data.....	67
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	67
4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	100
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	101

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>103</b>
5.1 Simpulan.....	103
5.2 Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pada PT. Mahesa Seluler Raya Tahun 2021-2023 .	2
Tabel 1.2 Kategori Standar Kinerja Karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.....	2
Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya Tahun 2021-2023.....	3
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.2 Skala Likert untuk Variabel X (Kepuasan Kerja).....	53
Tabel 3.3 Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	54
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien $\alpha$ Cronbach.....	59
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 3.9 Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan“Upah Dan Tunjangan Yang Saya Terima Sudah Sesuai Dengan Perjanjian Kerja” .....	68
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya”.....	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan” .....	69
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki” .....	70
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan” .....	71
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya”.....	71
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya”.....	72
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik”.....	73
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja”.....	73

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik” .....	74
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan” .....	75
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan” .....	75
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)” .....	76
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik” .....	77
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju” .....	77
Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Tabel 4.21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan” .....	81
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan” .....	82
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan” .....	83
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar” .....	83
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja” .....	84
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal” .....	85
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan” .....	85
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan” .....	86
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan” .....	87
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta arahan pimpinan” .....	87
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan” .....	88
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif” .....	89

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan” .....	89
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah” .....	90
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan” .....	91
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan” .....	91
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja” .....	92
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja” .....	93
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan” .....	93
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja” .....	94
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan” .....	95
Tabel 4.43 Hasil Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	96
Tabel 4.44 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	99
Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	100
Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	100

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Turnover PT. Mahesa Seluler Raya tahun 2021-2023 .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Garis Kontinum (Kepuasan Kerja).....	61
Gambar 3.2 Garis Kontinum (Kinerja Karyawan).....	61
Gambar 3.3 Kurva Uji Hipotesis.....	62
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	65
Gambar 4.2 Usia Responden.....	66
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden.....	66
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	67
Gambar 4.5 Histogram Kepuasan Kerja .....	81
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan .....	100

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian .....	108
Lampiran 2 (Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja).....	109
Lampiran 3 (Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan) .....	111
Lampiran 4 (Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja) .....	113
Lampiran 5 (Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan).....	116
Lampiran 6 (Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja).....	120
Lampiran 7 (Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan).....	121
Lampiran 8 (Rtabel) .....	122
Lampiran 9 (Kuesioner Pra Survei).....	123

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia pada masa modern ini sudah semakin meningkat dan signifikan, hal ini membuat dunia usaha semakin berkembang dan persaingannya pun semakin ketat. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Dalam suatu perusahaan, peran sumber daya manusia pada sebuah organisasi begitu penting dan menjadi penentu akan kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan efektif.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Dalam persaingan yang ketat dengan perusahaan lainnya dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik, produktif dan siap pakai untuk mendukung pengembangan dan tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dijalankan dengan baik juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian dan pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya dan pencapaian yang didapatkannya.

Semua perusahaan atau organisasi tentunya ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Ekspektasi karyawan yang dapat terpenuhi seperti kenyamanan dan keamanan bekerja, penghargaan serta benefit yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh setiap masing-masing karyawan sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tentunya akan mendorong produktivitas karyawan. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Maka dari itu organisasi yang baik dapat di lihat dari kinerja karyawannya yang sama baiknya.

PT. Mahesa Seluler Raya atau yang disebut PT. Mahasera adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang telekomunikasi yang sudah bersertifikat ISO 90001 dengan visi melayani para penyelenggara sistem telekomunikasi yang ada di Indonesia. Dengan menyediakan jasa instalasi dan maintenance perangkat telekomunikasi serta suku cadang, PT. Mahasera berusaha mencapai target dengan misi meningkatkan keuntungan perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi pemegang saham dan karyawan. Untuk



menunjang kemudahan dalam mencapai target, secara individu karyawan dituntut untuk terus-menerus melakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dirinya. Namun dalam hal ini PT. Mahasera mengalami fenomena penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 1.1  
Data Penilaian Kinerja Pada PT. Mahesa Seluler Raya  
Tahun 2021-2023

No	Unsur Yang Dinilai	2021		2022		2023	
		Angka	Sebutan	Angka	Sebutan	Angka	Sebutan
1	Kuantitas Kerja	90	Baik	85	Baik	80	Baik
2	Kualitas Kerja	80	Baik	78	Cukup Baik	73	Cukup Baik
3	Pengetahuan Skill & Teknik	92	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
4	Kerjasama & Kepatuhan	85	Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
5	Inisiatif Kerja	87	Baik	80	Baik	75	Cukup Baik
6	Disiplin Kerja	85	Baik	75	Cukup Baik	75	Cukup Baik
7	Sikap Kerja	85	Baik	80	Baik	80	Baik
Jumlah		604		558		543	
Rata-Rata Jumlah		86,285		79,714		77,571	

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023

Tabel 1.2  
Kategori Standar Kinerja Karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup Baik
4	61 – 69	Kurang Baik
5	60 – 0	Buruk

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya mengalami penurunan selama dua tahun terakhir, dan puncaknya adalah pada tahun 2023 dimana rata-rata

jumlah penilaian kinerja karyawan mencapai angka 77,571. Walaupun angka tersebut masih tergolong kategori cukup baik, namun angka tersebut merupakan nilai rata-rata terendah dari 2 tahun terakhir dimana nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya pada tahun 2021 tergolong baik mencapai 86,285 sebelum akhirnya mengalami penurunan pada tahun 2022 pada angka 79,714 dan fenomena penurunan tersebut berlanjut di tahun 2023. Apabila hal ini terus berlanjut tentunya akan menjadi sebuah hambatan tersendiri bagi PT. Mahesa Seluler Raya untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

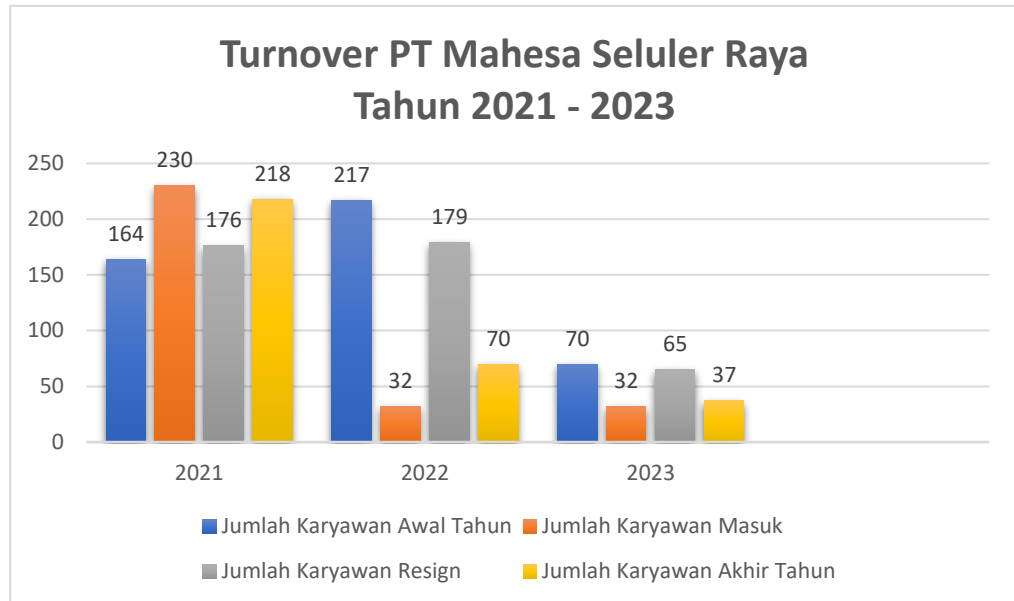
Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021). Maka dari itu perusahaan harus memastikan bahwa kesejahteraan karyawan sudah terpenuhi apabila tercapainya target perusahaan, karena apabila kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan tidak terpenuhi namun perusahaan menuntut karyawan dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, risiko terjadinya kesenjangan antara perusahaan dan karyawan akan meningkat. Karena karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya (Kader et al., 2021).

Berdasarkan teori menurut Hasibuan (2021) yang mengemukakan bahwa salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai alat ukur kepuasan kerja adalah *turnover*, karena kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi. Berikut adalah data *turnover*/masuk dan keluarnya karyawan yang di duga memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Mahesa Seluler Raya pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.3  
Data *Turnover* Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan <i>Resign</i> (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)
2021	164	230	176	218
2022	217	32	179	70
2023	70	32	65	37

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023



Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023

Gambar 1.1 Diagram Turnover PT. Mahesa Seluler Raya tahun 2021-2023

Berdasarkan data *turnover* yang terdapat pada tabel 1.3 dapat dilihat dari besarnya angka jumlah karyawan akhir tahun bahwa penurunan jumlah karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya berawal dari tahun 2022, dimana pada masa itu jumlah karyawan yang tersisa mencapai 70 orang dari yang sebelumnya sempat menyentuh angka 218 orang pada akhir tahun 2021. Fenomena ini terus berlanjut hingga memasuki tahun 2023 dimana jumlah karyawan PT. Mahesa Seluler Raya semakin menurun hingga pada akhir tahun ini jumlah karyawan hanya tersisa 37 orang. Dengan menurunnya jumlah karyawan yang cukup signifikan setiap tahunnya, tentu hal ini dapat mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan yang rendah. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya menimbulkan sebuah dorongan atau suatu pemikiran pada individu karyawan untuk meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan diduga dapat berdampak pada meningkatnya *turnover* karyawan dan penurunan efektivitas kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Edy Sutrisno (2019). Sehingga untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya, peneliti melakukan pra survei melalui penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan PT. Mahesa Seluler Raya. Berikut hasil pra survei kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya:

Tabel 1.4  
 Hasil Kuesioner Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahesa Seluler Raya

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Gaji</b>		
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja	7	11
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	5	13
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	10	8
	<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>		
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki	14	4
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	16	2
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya	13	5
	<b>Rekan Kerja</b>		
1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	15	3
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	13	5
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja	15	3
	<b>Pengawasan</b>		
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik	9	9
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	11	7
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan	13	5

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Promosi</b>		
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)	6	12
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik	4	14
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	10	8
Jumlah Nilai Antara “Ya” atau “Tidak”		161	109

Sumber : Hasil Olah Data Pra Survei, 2023

Menurut data hasil pra survei melalui kuesioner pada 18 karyawan yang meliputi 3 item pernyataan dari masing-masing 5 indikator menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya belum mencapai kepuasan yang maksimal, khususnya pada indikator gaji/upah dan promosi.

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada indikator gaji terdapat sebanyak 22 suara yang menjawab “Ya”, 32 suara menjawab “Tidak”. Untuk indikator pekerjaan sebanyak 43 suara menjawab “Ya”, 11 suara menjawab “Tidak”. Selanjutnya pada indikator rekan kerja terdapat 43 suara menjawab “Ya” dan 11 suara menjawab “Tidak”. Sedangkan pada indikator pengawasan, terdapat 33 suara menjawab “Ya”, 21 suara menjawab “Tidak”. Terakhir pada indikator promosi terdapat 20 suara menyatakan “Ya”, 34 suara menjawab “Tidak”.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bagaimana kondisi kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya saat ini. Bagi sebagian karyawan kondisi kepuasan kerja yang mencakup indikator Pekerjaan, Rekan kerja, dan Pengawasan pada PT. Mahesa Seluler Raya sudah cukup baik, namun terdapat permasalahan pada 2 indikator yaitu Gaji dan Promosi. Tidak sedikit karyawan yang menyatakan “Tidak” terkait 3 pernyataan yang terkandung dalam masing-masing indikator tersebut pada PT. Mahesa Seluler Raya.

Maka dari itu peneliti mengembangkan penelitian melalui observasi dengan cara wawancara terhadap beberapa karyawan khususnya mengenai dua hal yaitu gaji dan promosi (kenaikan jabatan). Sehingga dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapatkan informasi mengenai kondisi kepuasan kerja yang kurang optimal yang dipengaruhi oleh gaji dan kebijakan promosi (kenaikan jabatan). Pada gaji karyawan di duga hal ini disebabkan oleh kurangnya produktivitas pekerjaan dan permasalahan manajemen dalam pengaturan manajemen finansial sehingga berdampak pada proses realisasi gaji karyawan seperti keterlambatan pembayaran gaji karyawan. Sementara mengenai kebijakan promosi, hal ini di duga disebabkan oleh tidak adanya

korelasi antara kebijakan promosi yang telah disepakati oleh perusahaan dengan proses implementasinya, PT. Mahesa Seluler Raya yang lebih memilih untuk melakukan rekrutmen tenaga kerja baru yang spesifikasinya sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tertarik untuk menyepakati upah kerja yang tidak terlalu menekan finansial perusahaan dibanding melakukan promosi jabatan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja (senior), sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas terhadap kebijakan promosi yang diterapkan oleh PT. Mahesa Seluler Raya.

Tentunya dari hasil pra survei yang telah di sampaikan terdapat adanya indikasi kepuasan kerja karyawan yang di anggap kurang/tidak memuaskan, dimana bagi sebagian karyawan terkait kebijakan promosi dalam perusahaan sebagai jembatan pengembangan karir bagi karyawan di rasa kurang memuaskan karena antara realisasi dan kebijakan perusahaan yang sering kali tidak sinkron sehingga tidak mendukung terkait promosi jabatan. Faktor gaji juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya, yang disebabkan oleh menurunnya proyek yang didapat oleh perusahaan sehingga terjadinya penunggakan gaji oleh perusahaan terhadap karyawannya. Hal ini terhubung dengan kemungkinan penyebab tingginya tingkat *turnover* karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya karena berdasarkan wawancara peneliti terhadap karyawan, proyek yang didapat oleh perusahaan semakin sedikit yang berawal dari tahun 2022, maka perusahaan terpaksa mengurangi jumlah karyawannya. Dengan begitu, sebagian karyawan merasa kecewa karena kontrak kerja yang tidak bisa berlanjut yang tentunya tidak sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati bersama pada saat proses rekrutmen karyawan.

Berbagai macam upaya dilakukan perusahaan untuk menjaga atau mengembalikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan seperti sebelumnya seperti permintaan maaf yang dilakukan oleh jajaran direksi serta penjelasan mengenai kondisi perusahaan. Perusahaan juga mengaku berusaha untuk memenuhi kewajiban perusahaan tepat pada waktunya dengan berupaya untuk meningkatkan plafon bank (pengajuan kredit) agar setiap pekerjaan dapat terkontrol dengan optimal oleh perusahaan sehingga kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak karyawan terpenuhi. Namun, upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan serta menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan agar tetap optimal di duga tidak berhasil dikarenakan manajemen keuangan yang dianggap kurang baik.

Berdasarkan fakta dan uraian diatas, dapat diketahui bahwa PT. Mahesa Seluler Raya kurang efektif dalam mengelola serta mengsejahterakan karyawan. Sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah, yang tentunya berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Hal ini juga

diperkuat dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada PT. Mahesa Seluler Raya. Maka, peneliti mengindikasikan akan adanya hubungan atau keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya. Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mengangkat permasalahan ini sebagai dasar penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mahesa Seluler Raya”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan diatas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Hasil penilaian kinerja karyawan PT. Mahesa Seluler Raya mengalami penurunan.
2. Tingkat *turnover* karyawan PT. Mahesa Seluler Raya tergolong tinggi karena permasalahan manajemen dalam mengatur lalulintas pekerjaan, terlebih dengan finansial perusahaan yang bisa dianggap kurang cermat dalam pengelolaannya. Sehingga proyek yang didapat oleh Perusahaan menjadi minim di awal tahun 2022 serta berdampak kepada pengurangan karyawan berskala besar yang juga disebabkan oleh faktor lain yaitu keterlambatan upah dan tunjangan karyawan serta permasalahan kebijakan promosi jabatan.
3. Walaupun sudah dilakukan berbagai upaya, namun tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya masih tergolong rendah karena adanya permasalahan manajemen dalam mengatur finansial perusahaan sehingga berdampak negatif pada sistem pengupahan karyawan, serta program promosi jabatan yang kebijakan dan realisasinya tidak sinkron sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya?
2. Apa penyebab pasti PT. Mahesa Seluler Raya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan yang kemudian hasil dari penelitian yang berupa kesimpulan digunakan sebagai masukan dan saran bagi perusahaan untuk mencegah atau menanggulangi penyebab timbulnya permasalahan dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.
2. Mengetahui kondisi sebenarnya tingkat kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya.
3. Mengetahui bagaimana hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini adalah untuk memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan dalam pemecahan masalah dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Mahesa Seluler Raya khususnya dalam hal kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan PT. Mahesa Seluler Raya.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Kegunaan akademis penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian selanjutnya dan mencari solusi bagi persoalan nyata yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2020).

Menurut Edi Winata (2022) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, prngarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu”.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, et al., 2023).

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2020) juga mengatakan hal yang hampir sama bahwa definisi Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarah, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintregasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Chaerudin (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, keamanan, kesehatan karyawan, serta dapat memberikan rasa keadilan kepada seluruh karyawan yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun jumlahnya, agar tenaga kerja tersebut dapat digunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjamin kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, adalah tugas MSDM untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses menyusun rencana untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses menyusun struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses mencari, memilih, dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, termasuk melakukan orientasi dan induksi untuk mempersiapkan mereka bekerja.
6. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang, kepada karyawan sebagai ganti jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (Discipline) adalah kegiatan menegakkan aturan dan norma yang berlaku di perusahaan agar semua karyawan patuh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation) adalah Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2020) fungsi manajemen sumber daya alam adalah sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Directing* (Mengarahkan)
4. *Controlling* (Mengendalikan)
5. *Procurement* (Pengadaan)
6. *Development* (Pengembangan)
7. *Compensation* (Kompensasi)
8. *Integration* (Integrasi Karyawan)
9. *Maintenance* (Pemeliharaan)
10. *Separation* (Pemberhentian Karyawan)

Menurut Manulang dalam Hasibuan (2020) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. *Precurring*
  - Membuat anggaran kerja bagi perusahaan
  - Membuat *job analysis*, *job description*, dan *job specification*
  - Menentukan dan menghubungi sumber-sumber tenaga kerja
  - Mengadakan seleksi
2. *Developing*
  - Melatih dan mendidik karyawan
  - Mempromosikan dan memindahkan karyawan
  - Mengadakan penilaian kecakapan

### 3. *Maintenancing*

- Mengurus pemberhentian karyawan
- Mengurus pensiun
- Mengurus kesejahteraan karyawan termasuk pembayaran upah, pemindahan, dll
- Motivasi

Menurut (Ni Kadek & John, 2019) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan, adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian, merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
- c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

#### 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan, adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi, adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

- d. Pengintegrasian, adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja, adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

Sedangkan menurut Irmayani (2021) fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi planning yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi staffing yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, *put the right men in the right job*.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi directing yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi controlling diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

Semua fungsi sumber daya manusia saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Jika ada ketidakseimbangan dalam salah satu fungsi, hal tersebut akan mempengaruhi fungsi lainnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesionalisme oleh departemen sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga mampu untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Keunggulan kompetitif atau *competitive advantage* dapat diciptakan melalui unsur-unsur intelektual, seperti pengetahuan kerja dan ide yang mampu mendukung perusahaan atau instansi. Hal ini dapat disebut sebagai human capital atau modal manusia dengan keseluruhan nilai dari kapabilitas, pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan motivasi yang dimiliki oleh para tenaga kerja.

Unsur intelektual yang tepat dan handal pada modal manusia adalah penggerak roda dari perusahaan yang sifatnya sangatlah penting. Untuk memenuhi standar modal manusia yang sesuai dengan yang diharapkan diperlukan sebuah manajemen yang berguna dalam mengatur, membentuk, dan memaksimalkan tenaga kerja atau sumber daya manusia.

Dalam rangka memaksimalkan modal manusia, sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia menjadi diperlukan. Tujuan dari pengadaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendorong karyawan-karyawan yang merupakan sumber daya manusia di perusahaan agar mampu menghasilkan sesuatu dengan nilai yang dianggap kreatif demi kemajuan perusahaan kedepannya. (R. Sabrina, 2021)

Menurut Larasati (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial  
Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional  
Tujuan organisasional adalah target formal yang ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional  
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Tujuan individu

Tujuan individual adalah tujuan pribadi setiap anggota organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai melalui aktivitas mereka di dalam organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2020), tujuan MSDM yaitu:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunarto (2018) antara lain:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.

4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
6. Menyeimbangkan dan menelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.
7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017):

1. Tujuan Masyarakat Sosial (Social Objective)  
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.
2. Tujuan Masyarakat Organisasi (Organizing Objective)  
Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan Fungsi (Funcional Objective)  
Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.



#### 4. Tujuan Personal (Personal Objective)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menjaga stabilitas, meningkatkan, hingga mencegah penurunan produktivitas perusahaan supaya menjamin kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai” yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Dewi dan Harjoyo (2019) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikapkaryawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Fattah dalam Ian nurpatricia (2022) Kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut luthnans dalam natalia (2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting.

Menurut sedarmayanti dalam siti lamaah nasution (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari segala aspek yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Robbins et al., (2021) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja dituliskan oleh Colquitt (2022) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Sedangkan menurut Pratama (2020) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang tentang suka dan tidak suka terhadap pekerjaannya, artinya seorang karyawan akan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya yang dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja serta sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Tidak ada tolak ukur yang mutlak untuk tingkat kepuasan kerja, karena pada umumnya setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Namun terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan kerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Herzberg dalam Muhammad Busro (2020) berpendapat bahwa ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi:
  - (a) minat
  - (b) ketentraman dalam bekerja,
  - (c) sikap terhadap kerja,
  - dan (d) bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi antar karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) berbagai tunjangan fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju  
Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja.  
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji/upah  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen  
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan Sekaligus atasannya  
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan  
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja  
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan  
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar  
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai  
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

(Suhroji & Wandu, Didi, 2019) memaparkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

1. Karakteristik pekerjaan.
2. Lingkungan non fisik.
3. Lingkungan fisik.
4. Promosi.
5. Kompensasi.

Menurut Gilmer dalam buku Edy Sutrisno (2020) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dinyatakan bahwa :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu titik sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengarkan memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jembatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya seperti balas jasa yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya dengan layak atau setara dengan beban kerja, kondisi lingkungan kerja baik itu fisik maupun non fisik, komunikasi antara karyawan, kompensasi, promosi jabatan, fasilitas perusahaan, manajemen yang baik serta sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dalam suatu perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain, hal ini juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat dan stabil. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung menurun performa kinerjanya dan mempunyai pikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih memuaskan sehingga tingkat *turnover* perusahaan pun menjadi tinggi.

### 2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan  
Kepuasan ini tercapai apabila pekerjaan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya

2. Kepuasan terhadap imbalan  
Karyawan merasa gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan diberikan secara adil
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan  
Dimana karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan secara teknis dan motivasi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi  
Dimana karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Pendapat lain menurut Hasibuan (2021) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

1. Kedisiplinan  
Yaitu adanya kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis
2. Moral kerja  
Yaitu suasana batin yang mempengaruhi individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Turnover  
Turnover adalah pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Pengawas  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya

#### 4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut (Meutia & Narpati, 2021), beberapa indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Kinerja umumnya naik  
Tingginya tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perilaku organisasi  
Keberadaan pegawai yang berperan sebagai pendukung bagi pegawai lain di *luar job description* pegawai itu sendiri. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kepuasan dalam hidup  
Kepuasan di tempat kerja meningkatkan vitalitas hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas dalam bekerja, karyawan akan merasa lebih nyaman saat pulang kerja.
4. Kesejahteraan rohani dan jasmani  
Karyawan yang percaya bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih antusias dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja  
Di tempat kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan dukungan yang solid. Selain itu, menerima kompensasi dari perusahaan membawa kepuasan

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Emron Edison (2022) yaitu meliputi:

1. Kepemimpinan  
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi  
Kompensasi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.

3. Kebijakan manajemen  
Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat deskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi  
Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang aktif dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan  
Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.
6. Suasana lingkungan  
Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Hal tersebut akan berjalan dengan baik apabila faktor-faktor yang mendukung tingkat kepuasan kerja mengalami kenaikan sukses dalam impementasinya. Diantaranya yaitu mengenai gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan serta promosi yang tentunya mampu menjadi indikator-indikator yang menunjang tingkat kepuasan kerja.

#### **2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja**

Dalam melakukan pekerjaan, seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan maupun ketidakpuasan dalam bekerja. Banyak hasil kerja dan perilaku karyawan diduga merupakan hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Berikut penjelasan dampak kepuasan kerja menurut Priansa (2021) :

1. Kinerja  
Produktivitas karyawan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi memberikan penghargaan dalam bentuk gaji dan promosi, yang mengarah pada kepuasan kerja.



2. *Organizational Citizenship Behaviour*  
*Organizational Citizenship Behaviour* atau juga dikenal dengan perilaku ekstra peran yaitu perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi.
3. Perilaku menghindar (*Withdrawal Behaviour*)  
Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja merupakan tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan.
4. Burnout  
Burnout adalah keadaan emosional yang dialami di tempat kerja. Teori burnout menyatakan bahwa karyawan dalam keadaan burnout mengalami gejala kelelahan emosional dan motivasi kerja yang rendah, tetapi tidak depresi. Kelelahan emosional adalah reaksi perasaan negatif karyawan ketika pekerjaannya tidak sebaik yang seharusnya.
5. Kesehatan fisik dan mental  
Ukuran kepuasan kerja adalah prediktor yang baik dari umur panjang atau rentang kehidupan. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa keyakinan karyawan bahwa pekerjaan mereka memerlukan penggunaan keterampilan mereka secara efektif dikaitkan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.
6. Perilaku kontraproduktif  
Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut sering dikaitkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.
7. Kepuasan Hidup  
Pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan saling mempengaruhi, jadi penting untuk memahami faktor-faktor yang ditanggapi karyawan terhadap pekerjaan. Kita cenderung mempelajari pekerjaan terutama di tempat kerja, tetapi karyawan juga dipengaruhi oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerja. Begitu juga dengan kehidupan di luar tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kejadian di tempat kerja.

Menurut Erni dan Donni (2018), pengaruh kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap perilaku telah dipelajari secara ekstensif. Perilaku dan hasil dari banyak karyawan di yakini sebagai hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Hal ini tidak hanya mencakup variabel pekerjaan dan turnover, tetapi juga variabel non-pekerjaan seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja yaitu:

1. Kinerja

Jacob dan Solomon dari Erni dan Donni (2018) menemukan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja lebih tinggi untuk pekerjaan yang menghargai kinerja yang baik dari pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Robbins dari Erni dan Donni (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan membawa mereka pada kepuasan. Ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi menghargai produktivitas mereka. Imbalan yang diberikan oleh organisasi dapat berupa gaji dan promosi, yang dapat menimbulkan kepuasan karyawan di tempat kerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Berbeda dengan kinerja, menurut Schnake dalam Erni dan Donni (2018), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang berada di luar kebutuhan pekerjaan. Perilaku ini termasuk tindakan sukarela oleh karyawan untuk membantu rekan kerja mereka atau organisasi. Misalnya, tepat waktu, membantu rekan kerja, memberikan saran untuk meningkatkan organisasi dan tidak membuang waktu di tempat kerja.

3. Perilaku Menghindar

Menurut Erni dan Donni (2018), absen atau ketidakhadiran dan perubahan pekerjaan adalah perilaku yang dilakukan karyawan untuk menghindari ketidakpuasan kerja. Banyak teori yang menduga bahwa karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya baik secara permanen, yaitu dengan berhenti atau keluar dari organisasi, atau untuk sementara dengan tidak datang atau terlambat.

4. Ketidakhadiran atau Kemangkiran

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan bahwa pekerja tidak masuk kerja. Semakin tidak puas seorang karyawan dengan suatu pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk tidak hadir atau terlambat tanpa alasan yang jelas.

5. Pindah Kerja (*Turnover*)

Para ahli berpendapat bahwa tindakan karyawan untuk keluar (*turnover*) merupakan kelanjutan dari niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (*the intention to leave*). Sebagian besar teori menyatakan bahwa perubahan pekerjaan disebabkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, menurut Erni dan Donni (2018), karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari pekerjaan lain. Sebaliknya, semakin puas karyawan

dengan pekerjaan mereka, semakin kecil kemungkinan mereka berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

#### 6. Burnout

Distress emosional atau keadaan psikologis yang dialami di tempat kerja. Burnout adalah respons yang lebih emosional terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengalami burnout mengalami gejala kelelahan mental dan motivasi yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson dalam Erni dan Donni (2018) mengatakan bahwa burnout terdiri dari tiga unsur, yakni:

- Personalisasi, yaitu jarak emosional yang berkepanjangan dari klien yang mengarah pada sikap kejam dan acuh tak acuh terhadap orang lain.
- Kelelahan emosional, yaitu merasa lelah dan menurunnya semangat kerja.
- Penurunan kinerja pribadi, yaitu perasaan bahwa tidak ada yang berharga untuk dilakukan dengan pekerjaan itu.

#### 7. Kelelahan Mental dan Fisik

Salah satu temuan tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah bahwa di semua tingkat pekerjaan, persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memerlukan penggunaan keterampilan secara efektif dan relevan. Sedangkan, balas jasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan. Maka hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan fisik secara individu oleh karyawan.

#### 8. Perilaku Kontraproduktif

Hal ini termasuk tindakan yang dilakukan oleh karyawan, baik sengaja atau tidak sengaja, yang menyebabkan kerugian bagi organisasi. Ini termasuk serangan terhadap rekan kerja, serangan terhadap organisasi, vandalisme, dan pencurian. Perilaku ini memiliki berbagai penyebab, tetapi sering dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja dan frustrasi.

Berdasarkan pernyataan para ahli mengenai dampak kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan baik itu mencakup variabel pekerjaan maupun non pekerjaan, kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah penting untuk menjadi salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini wajib dilakukan untuk menjamin keuntungan yang setara antara karyawan dengan perusahaan serta sama-sama terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan yang justru menimbulkan kerugian bagi kedua pihak maupun pihak eksternal dan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021).

Menurut Chaerudin (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang yang dinilai secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari melaksanakan fungsinya yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang dilimpahkan kepadanya.

Marhawati (2022), menerangkan bahwa Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan.

Adapun Nurjaya (2021), menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan

Sedangkan menurut Ajabar (2020) Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Natalia (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan

Menurut Siti Lamaah Nasution (2019) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya. Hasil kerja yang diperoleh tersebut diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020) faktor kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja

### 3. Tingkat motivasi kerja

Menurut Adhari (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka  
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi  
Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima karyawan  
Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan  
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan karyawan dengan organisasi  
Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Menurut Afandi (2021), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan
2. Kepribadian dan minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan seorang pekerja
4. Tingkat motivasi pekerja
5. Kompetensi
6. Fasilitas kerja
7. Budaya kerja

8. Kepemimpinan

9. Disiplin kerja

Sedangkan Menurut Salman Farisi (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibatnya yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja

Dari beberapa faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh individu karyawan, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, fasilitas dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawan tetap optimal bagi perusahaan.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

PT. Mahesa Seluler Raya memiliki indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan pada tahun 2020, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menilai kualitas karyawan berdasarkan kualitas kerjanya atau hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, baik mencakup ketepatan waktu, jumlah output, maupun prosedur yang sesuai standar operasional perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Seberapa banyak kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang berbentuk jasa dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

3. **Pengetahuan Skill & Teknik**  
Sejauh mana pengetahuan skill dan teknik yang dikuasai oleh karyawan, dan mampu atau tidak seorang karyawan mengembangkan keterampilan yang dimiliki selama bekerja di PT. Mahesa Seluler Raya serta mampu berbagi pengetahuan, skill, dan teknik yang dikuasai kepada sesama karyawan.
4. **Kerjasama & Kepatuhan**  
Merupakan sikap karyawan yang bersedia untuk bekerjasama dengan tujuan untuk berdedikasi pada perusahaan dan patuh terhadap perintah pimpinan serta kebijakan perusahaan.
5. **Inisiatif Kerja**  
Inisiatif kerja yaitu kemampuan karyawan dalam memutuskan atau melakukan sesuatu yang benar dan tepat tanpa menunggu arahan atau keputusan dari pimpinan terlebih dahulu. Aktif menemukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan disekitarnya seperti saling membantu antara rekan kerja.
6. **Disiplin Kerja**  
Mengikuti segala peraturan dan patuh terhadap tata tertib yang sudah ditetapkan oleh PT. Mahesa Seluler Raya.
7. **Sikap Kerja**  
Mengarah kepada bagaimana karyawan memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan serta berusaha untuk terus tumbuh dan ikut serta dalam memajukan nama baik perusahaan.

Mangkunegara dalam Maryati (2021), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- (1) **Kualitas Kerja**  
Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- (2) **Kuantitas Kerja**  
Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
- (3) **Pelaksanaan Tugas**  
Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.



#### (4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Sementara menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Sedarmayanti, (2019), mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b) Ketetapan waktu (*promptness*)  
Berkaitan dengan kehadiran pegawai serta sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c) Inisiatif (*initiative*)  
Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d) Kemampuan (*capability*)  
Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya, mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.

e) Komunikasi (*communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Para ahli juga telah memaparkan beberapa indikator kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, indikator kinerja karyawan ini digunakan sebagai alat ukur atas karakteristik tertentu yang dimiliki oleh karyawan dan digunakan untuk menentukan tingkat keberhasilan atau produktivitas karyawan dalam menjalankan atau mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja karyawan yang peneliti ambil untuk penelitian ini adalah indikator kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan skill dan teknik, kerjasama dan kepatuhan, inisiatif kerja, disiplin kerja, dan sikap kerja.

#### **2.3.4 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja begitu penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja karyawannya secara tepat dan akurat dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang. Berikut merupakan manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan menurut beberapa ahli:

Menurut Zulaikhah (2020) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Sedangkan menurut Nurjaya (2021), menyatakan bahwa manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

Menurut Rivai (2021), penilaian kinerja ini merujuk kepada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek pekerjaan mereka.

Menurut Kasmir (2019) manfaat dan tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi karyawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara tasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sangsi

Adapun Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan dan manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- c. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
  - 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - 2) Promosi, kenaikan jabatan.
  - 3) Trainning atau latihan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Berdasarkan pemaparan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting untuk mengukur tingkat kemampuan seorang karyawan agar dapat mengevaluasi diri, membuat keputusan, mengetahui prestasi kerja karyawan, serta menetapkan kebijaksanaan bagi kepentingan karyawan dan perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu dan Konstelasi Penelitian

### 2.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya merupakan kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Tujuan peneliti mencantumkan penelitian sebelumnya yaitu untuk dijadikan acuan atau perbandingan. Maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung	Aditya Wardana (2019)	Kepuasan Kerja (X): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kedisiplinan</li> <li>2. Moral Kerja</li> <li>3. Prestasi Kerja</li> <li>4. Rekan Kerja</li> </ol> Kinerja Karyawan (Y): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Sikap</li> </ol>	Kepuasan Kerja (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Besarnya kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan sebesar

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					54,8% dan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
2.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Margonda Depok	Miqail Darmawansyah (2022)	<p>Kepuasan Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Turnover</i></li> <li>2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) kerja</li> <li>3. Menyenangi Perkerjaannya</li> <li>4. Mencintai Pekerjaannya</li> <li>5. Moral Kerja</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>	Kepuasan Kerja (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Hasil analisis koefisien kolerasi rank Spearman dipeoleh $r = 0,830$ yang di artikan, bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadapa kinerja karyawan sebesar 68,89%, sedangka sisanya 31,11 dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.
3.	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Metro Auto Care	Neneng Amelia (2021)	Kepuasan Kerja (X): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Turnover</i></li> <li>2. Tingkat Ketidakhadiran</li> <li>3. Umur</li> <li>4. Tingkat Pekerjaan</li> <li>5. Ukuran Organisasi</li> </ol> Kinerja Karyawan (Y): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Kepuasan Kerja (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT METRO AUTO CARE. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut : a. Hasil analisis koefisien korelasi

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>Rank Spearman diperoleh <math>r = 0,121</math>. Artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT METRO AUTO CARE mempunyai hubungan yang rendah.</p> <p>b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> artinya <math>H_0</math> ditolak <math>H_a</math> diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat</p>



No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT METRO AUTO CARE
4.	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Perum PPD	Ekky Hermawan (2019)	Kepuasan Kerja (X): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Turnover</li> <li>2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja</li> <li>3. Umur</li> <li>4. Tingkat Pekerjaan</li> <li>5. Ukuran Organisasi Perusahaan</li> </ol> Kinerja Karyawan (Y): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Disiplin</li> <li>7. Kerjasama</li> </ol>	Kepuasan Kerja (Variabel X) Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r=0,658$ yang artinya, bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai thitung >

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>ttabel (7,6521&gt; 1,67722) maka Ha diterima Ho ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada seluruh karyawan Perum PPD Jakarta</p>
5.	<p>Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Jakarta</p>	<p>Amelia Khairunnisa (2019)</p>	<p>Kepuasan Kerja (X):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Turnover</i></li> <li>2. Tingkat Ketidakhadiran</li> <li>3. Umur</li> <li>4. Tingkat Pekerjaan</li> <li>5. Ukuran Organisasi Perusahaan</li> </ol>	<p>Kepuasan Kerja (Variabel X) Kinerja Karyawan (Variabel Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada unit information</p>

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Indikator	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan (Y): 8. Kualitas 9. Kuantitas 10. Efektivitas 11. Ketepatan Waktu 12. Kemandirian 13. Komitmen Kerja		technology PT. Telkom Akses Jakarta dapat diketahui hasil koefisien $r=0,736$ yang menunjukkan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada unit information technology PT. Telkom Akses Jakarta adalah kuat.

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dapat tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Apabila sikap emosional yang ditunjukkan oleh karyawan pada saat bekerja menunjukkan sikap positif yang berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang optimal atau meningkat maka hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tergolong baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan menunjukkan sikap emosional yang negatif dari segala aspek yang dihadapi di lingkungan kerjanya maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap segala aspek di lingkungan kerja yang dihadapinya, baik itu kualitas kerja, kuantitas, sikap kerja, kedisiplinan, inisiatif karyawan, serta kerjasama dan kepatuhan karyawan. Tentunya hal ini sangat mampu untuk menjamin hubungan yang positif

antara karyawan dan perusahaan yang bekerjasama dalam hal mencapai target perusahaan dengan syarat perusahaan mampu menjamin kepuasan kerja bagi karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau output dari karyawan yang umumnya dinilai berdasarkan kualitas serta kuantitasnya, baik individual maupun kelompok. Tentunya kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang memiliki peran penting pada suatu perusahaan yang mempunyai ambisi untuk mencapai target atau ekspektasi yang sudah direncanakan. Kinerja karyawan juga mampu mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya untuk menjamin kepuasan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait kepuasan kerja oleh perusahaan diantaranya adalah gaji dan tunjangan karyawan yang sesuai dengan perjanjian kerja, pekerjaan yang sesuai dengan minat serta kemampuan karyawan serta rekan kerja yang mendukung mampu menjadi indikator kepuasan kerja. Perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan terkait kinerja serta peluang besar bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan juga mampu menjadi faktor penyebab baiknya tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi karyawan terkait apresiasi atau penghargaan yang diterima oleh karyawan, lingkungan kerja serta hubungan karyawan dengan pimpinan perusahaan yang tentunya menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai target perusahaan. Menurut Robbins (2021) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2019) yang diantaranya yaitu Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Pengawasan, Promosi.

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat atau berkaitan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu oleh Aditya Wardana (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Miqail Darmawansyah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat, serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neneng Amelia (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, begitu pun penelitian yang dilakukan Ekky Hermawan (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan Amelia Khairunnisa (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan kumpulan pernyataan penelitian terdahulu yang memperkuat bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan penting sebagai penentu keadaan emosional seorang karyawan yang umumnya akan berpengaruh terhadap kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan yang signifikan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada indikator variabel kinerja karyawan yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator kinerja karyawan yang berlaku di PT. Mahesa Seluler Raya diantaranya yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan Skill dan Teknik, Kerjasama dan Kepatuhan, Inisiatif Kerja, Disiplin Kerja, dan Sikap kerja dengan tujuan supaya penelitian yang dilakukan lebih relevan atau sesuai dengan keadaan kinerja karyawan yang sebenarnya di PT. Mahesa Seluler Raya. Peneliti juga menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yang berarti menjadikan seluruh populasi di PT. Mahesa Seluler Raya yang berjumlah total 37 orang karyawan sebagai sampel.

Sedangkan, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menjadikan perusahaan jasa sebagai objek penelitian, mengingat PT. Mahesa Seluler Raya merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang telekomunikasi. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menduga bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Maka peneliti membuat konstalasi penelitian berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut dengan variable yang digunakan, yaitu Kepuasan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y):



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka peneliti menarik kesimpulan yang berupa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

- Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *verifikatif*, dengan metode penelitian *explanatory survey*. Jenis dan metode penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis antara variabel dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada PT. Mahesa Seluler Raya yaitu variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

#### **3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel X) Kepuasan Kerja, Sedangkan variabel dependen (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis dalam penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, dipilih karena peneliti ingin mengetahui bagaimana respon dari setiap individu karyawan yang ada di PT. Mahesa Seluler Raya di mana jumlah karyawan berjumlah 37 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di mana tempat unit analisis berada seperti organisasi/perusahaan/instansi atau daerah tertentu. Pada penelitian ini lokasi penelitian adalah di Jl. Soekarno-Hatta No.590, Metro Indah Mall, Blok J 27-28, Sekejati, Buah batu, Kota Bandung, Jawa Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik yang akan diuji untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara serta penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Mahesa Seluler Raya mengenai variabel-variabel yang diteliti.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari mengumpulkan informasi berbagai sumber serta data-data bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, penelitian terdahulu, jurnal serta penyedia data pada PT. Mahesa Seluler Raya yang memberikan informasi berupa data kinerja karyawan.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran, dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel Kepuasan Kerja sebagai independent dan variabel Kinerja Karyawan sebagai dependent. Berikut merupakan tabel operasional variabel :

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah dan tunjangan yang di terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja</li> <li>• Upah yang di terima cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan</li> <li>• Tunjangan hari raya yang di terima sesuai dengan waktu yang telah ditentukan</li> </ul>	Ordinal



Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki</li> <li>Pekerjaan yang dilakukan sudah didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan</li> <li>Puas dengan hasil pekerjaan karena sesuai dengan harapan</li> </ul>	Ordinal
	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya</li> <li>Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik</li> <li>Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik</li> <li>Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan</li> <li>Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)</li> <li>Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik</li> <li>Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi untuk lebih berkembang dan maju</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan</li> <li>Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan.</li> <li>Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.</li> </ul>	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar</li> <li>Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja</li> <li>Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal</li> </ul>	Ordinal
	Pengetahuan Skill & Teknik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan</li> <li>Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan</li> <li>Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kerjasama & Kepatuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta arahan pimpinan</li> <li>Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan</li> <li>Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	Inisiatif Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan</li> <li>Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah</li> <li>Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan</li> <li>Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja</li> <li>Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja</li> </ul>	
	Sikap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan</li> <li>Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja</li> <li>Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan</li> </ul>	

Tabel 3.1 Operasional Variabel

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel dengan alasan jumlah populasi yang relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 37 orang yang merupakan seluruh populasi pada PT. Mahesa Seluler Raya dari divisi HRD, Finance, IT, Project, dan Marketing baik atasan maupun staff karyawan.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Berikut merupakan metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan sumber data, antara lain:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan atau suatu organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara serta penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Mahesa Seluler Raya mengenai variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Penelitian akan dilakukan menggunakan skala likert berdasarkan hasil penilaian karyawan dari sekumpulan pernyataan dalam kuesioner yang ditujukan pada karyawan. Menurut Sugiyono (2022) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.2  
Skala Likert untuk Variabel X  
(Kepuasan Kerja)

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Tabel 3.3  
Skala Likert untuk Variabel Y  
(Kinerja Karyawan)

Pilihan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	S	4
Kadang Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari mengumpulkan informasi berbagai sumber serta data-data bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, penelitian terdahulu, jurnal serta penyedia data pada PT. Mahesa Seluler Raya yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

### 3.7 Kalibrasi Instrumen

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab akurat atau tidaknya serta kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua jenis pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi ( $r$ ) antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total. Setelah itu dilakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, dengan rumus korelasi *Product Moment*:

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

Keterangan :

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\Sigma_X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\Sigma_Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* yang bertujuan untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2746 dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

a) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji validitas variabel kepuasan kerja dilakukan terhadap 15 pernyataan yang terdiri dari 3 pernyataan dari setiap indikator yang berjumlah 5 menggunakan perhitungan program SPSS 27 dengan total responden sebanyak 37 orang yang merupakan atasan berserta staff karyawan.

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Gaji</b>					
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja	0,787	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	0,747	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	0,715	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>					
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki	0,690	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	0,697	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya	0,700	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Rekan Kerja</b>					

1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	0,721	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	0,539	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja	0,721	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pengawasan</b>					
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik	0,692	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	0,753	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan	0,580	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Promosi</b>					
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)	0,654	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik	0,643	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	0,625	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 15 pernyataan dari 5 indikator terkait variabel kepuasan kerja yang disebarkan kepada 37 responden, maka tabel 4.3 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### b) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 21 pernyataan yang terdiri dari 3 pernyataan dari setiap indikator yang berjumlah 7 menggunakan perhitungan program SPSS 27 dengan total responden sebanyak 37 orang yang merupakan atasan beserta staff karyawan.

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kuantitas</b>					
1	Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan	0,578	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan.	0,759	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	0,782	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kualitas</b>					
1	Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar	0,834	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	0,763	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal	0,834	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>					
1	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan	0,626	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan	0,782	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan	0,726	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>					
1	Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta arahan pimpinan	0,822	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan	0,849	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif	0,729	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid



<b>Inisiatif Kerja</b>					
1	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan	0,583	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah	0,726	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan	0,619	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Disiplin Kerja</b>					
1	Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan	0,685	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja	0,586	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja	0,676	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Sikap Kerja</b>					
1	Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan	0,820	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	0,731	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan	0,557	0,2746	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 21 pernyataan dari 7 indikator terkait variabel kinerja karyawan yang disebarkan kepada 37 responden, maka tabel 4.4 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2021) yaitu instrumen yang reliabel, berarti jika instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alpha cronbach*.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma t^2$  = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien  $\alpha$  Cronbach

No.	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono 2022

Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	15

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,916. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel yang berarti instrument pernyataan pada variabel kepuasan kerja layak untuk disebarkan.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	21

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,951. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel yang berarti instrument pernyataan pada variabel kinerja karyawan layak untuk disebarkan.

### 3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Dalam sebuah penelitian, analisis merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh seorang peneliti agar dapat memperoleh kesimpulan dari kesenjangan (*gap*) yang diteliti. Analisis merupakan suatu kegiatan mengolah data yang dimana dari hasil olah data tersebut peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan yang berisi informasi sehingga penelitian menjadi lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

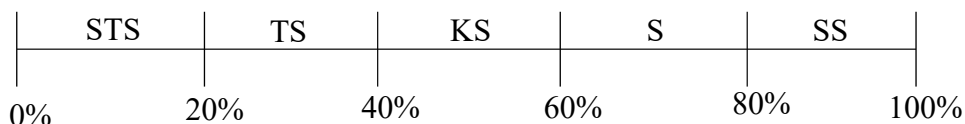
#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya

menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor Tertinggi responden}} \times 100$$

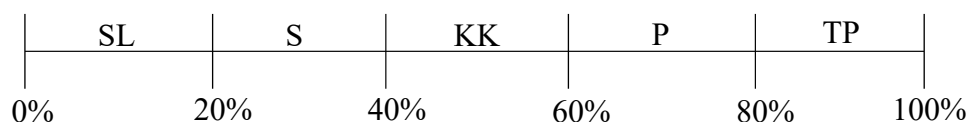
Secara kontinum interval indeks Kepuasan Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Garis Kontinum (Kepuasan Kerja)

Sumber : Sugiyono (2017)

Secara kontinum interval indeks Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum (Kinerja Karyawan)

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Dalam sebuah penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan bertujuan atau mengarah kepada bagaimana seorang peneliti menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam proposal penelitian atau menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam sebuah proposal penelitian. Kegiatan analisis data ini meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan analisis data melalui data yang terkumpul baik itu berasal dari data primer maupun sekunder yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram. Puncak tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan memaparkan hubungan antar variabel.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KD$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

### 3.8.4 Uji T

Menurut Sugiyono (2021) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikansi atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t, Rumus yang digunakan untuk menghitung uji t sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = t-hitung

r = Koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

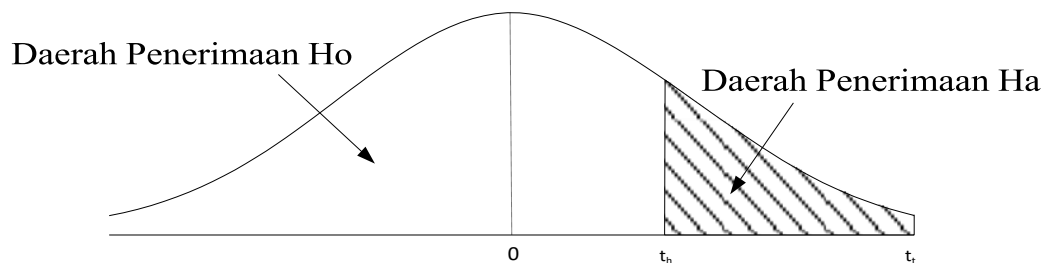
n = Jumlah responden

$r^2$  = Koefisien Determinasi

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak.

Adapun Gambaran penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.3 Kurva Uji Hipotesis

### 3.8.5 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan yang berskala ordinal pada PT. Mahesa Seluler Raya.

$$r_s = \frac{\sigma \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran Sampel

$R$  = Ranking

$d_i^2$  = Selisih Peringkat Setiap Data

Tabel 3.9  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Mahesa Seluler Raya**

PT. Mahesa Seluler Raya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang penyedia jasa telekomunikasi. Berdiri sejak 8 Oktober 2003 di Denpasar Bali, dan membuka cabang pertama di Kota Bandung pada 23 Januari 2018, PT. Mahesa Seluler Raya disingkat Mahasera diyakini berpengalaman dalam bidang perdagangan, menangani instalasi *maintenance* perangkat telekomunikasi dan sudah memiliki sertifikat ISO 90001.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Mahesa Seluler Raya**

Visi adalah gambaran jelas tentang masa depan serta dapat memberikan arah dan tujuan jangka panjang yang diinginkan oleh perusahaan.

Misi adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai visi tersebut serta menggarisbawahi aktivitas inti atau fokus perusahaan dalam rangka mencapai visi yang diinginkan.

Adapun visi dari PT Mahesa seluler raya adalah melayani para penyelenggara sistem telekomunikasi yang ada di Indonesia sebagai rekanan dan menjadi perusahaan terbaik nasional. Untuk mewujudkan visi tersebut maka dibentuklah sebuah misi. Misi PT Mahesa Seluler Raya adalah sebagai berikut :

- Memenuhi kebutuhan peralatan dan jasa konstruksi jaringan telekomunikasi di seluruh kawasan Indonesia.
- Meningkatkan kompetensi SDM secara berkelanjutan. Memberikan hasil terbaik bagi pemangku kepentingan (stakeholder).
- Meningkatkan keuntungan perusahaan untuk mencapai kesejahteraan bagi pemegang saham dan karyawan.

##### **4.1.3 Profil Responden**

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner sebagai salah satu teknik pengambilan data sebagai alat ukur persepsi dari setiap individu karyawan yang disebarkan kepada karyawan dengan total keseluruhan berjumlah 37 orang dari divisi HRD, Finance, IT, Project, dan Marketing baik atasan maupun staff karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut merupakan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

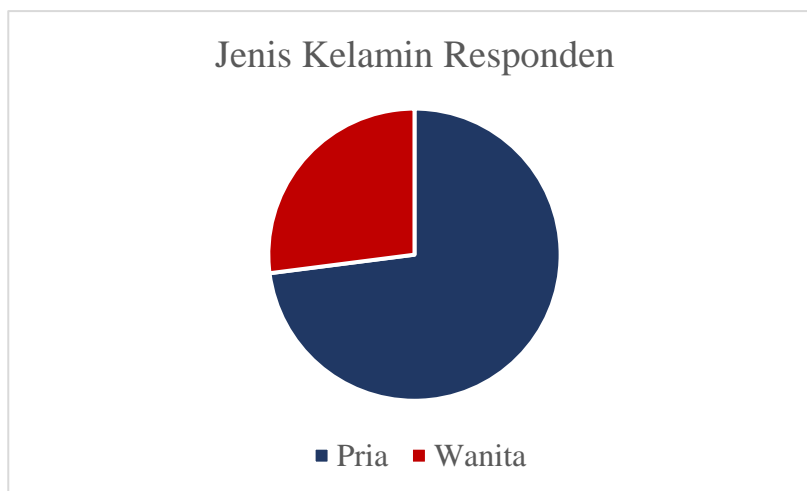
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
Pria	27	73%
Wanita	10	27%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, gambar diatas menunjukkan bahwa dari total keseluruhan responden yang berjumlah 37 orang. Responden berjenis kelamin pria berjumlah 27 orang dengan angka persentase 73%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 10 orang dengan angka persentase 27%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

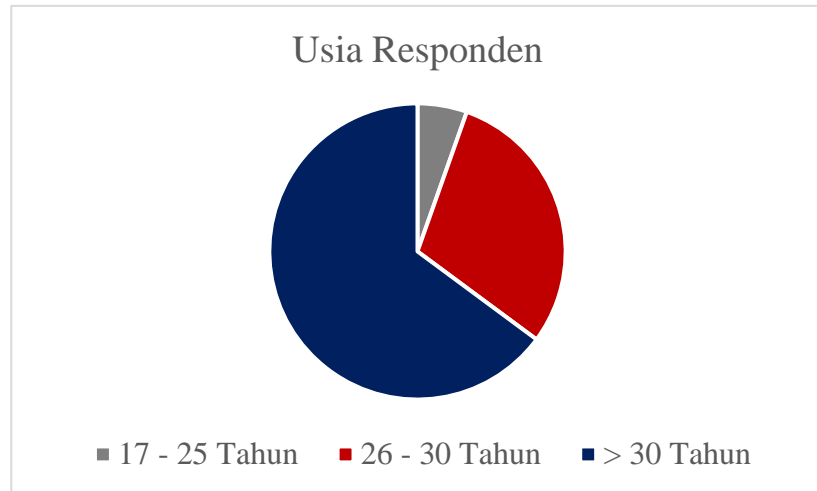
Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden (Tahun)	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
17 – 25	2	5%
26 – 30	11	30%
> 30	24	65%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2024





Gambar 4.2 Usia Responden

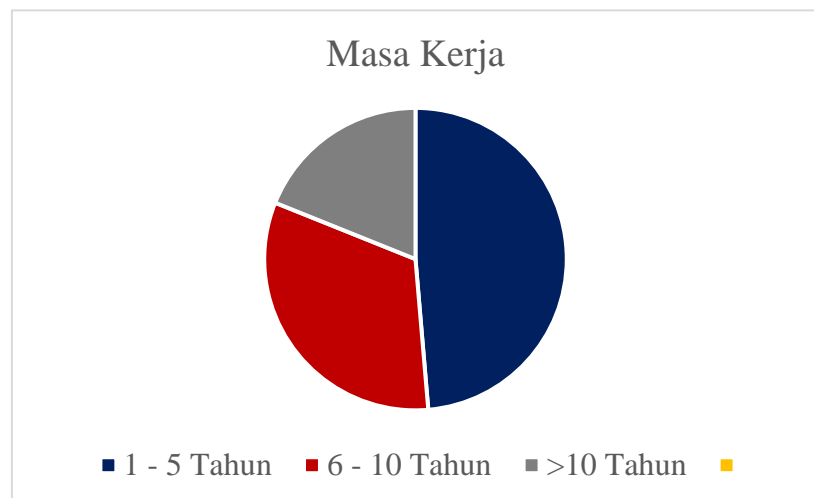
Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 37 orang terdapat 2 orang responden berusia antara 17 hingga 25 tahun dengan angka persentase 5%, 11 orang responden berusia 26 hingga 30 tahun dengan angka persentase 30% dan 24 orang responden berusia lebih dari 30 tahun dengan angka persentase 65%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja Responden (Tahun)	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
1 – 5	18	49%
6 – 10	12	32%
> 10	7	19%
Jumlah	37	100 %

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.3 Masa Kerja Responden

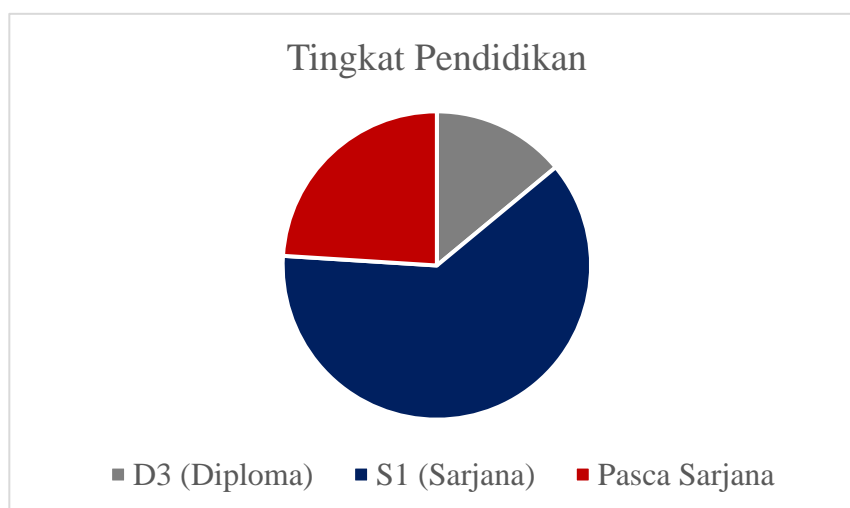
Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 37 orang terdapat 18 orang responden yang masa kerjanya termasuk dalam kategori 1 sampai 5 tahun dengan angka persentase 48,65%, 12 orang responden termasuk dalam kategori 6 hingga 10 tahun masa kerja dengan angka persentase 32,43% dan 7 orang responden termasuk dalam kategori lebih dari 10 tahun masa kerja dengan angka persentase 18,92%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Tanggapan Responden	
	Orang	Persentase (%)
D3 (Diploma)	5	14%
S1 (Sarjana)	23	62%
Pasca Sarjana	9	24%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 37 orang terdapat 5 orang responden yang bergelar pendidikan diploma (D3) dengan angka persentase 14%, 23 orang responden bergelar pendidikan sarjana (S1) dengan angka persentase 62% dan 9 orang responden bergelar pendidikan pasca sarjana dengan angka persentase 24%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya melalui data yang sudah diperoleh. Variabel independent mengenai kepuasan kerja dengan indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan dan

promosi. Sedangkan variabel dependent yaitu mengenai kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan skill dan teknik, kerjasama dan kepatuhan, inisiatif kerja, disiplin kerja serta sikap kerja.

#### 4.2.1.1 Kepuasan Kerja Pada PT Mahesa Seluler Raya

Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya, maka dapat dilihat dari tanggapan hasil responden yang berasal dari penyebaran kuesioner terkait kepuasan kerja dengan melibatkan 37 responden, hasil tanggapan diolah dengan disajikan pada tabel dibawah ini :

##### 1. Gaji

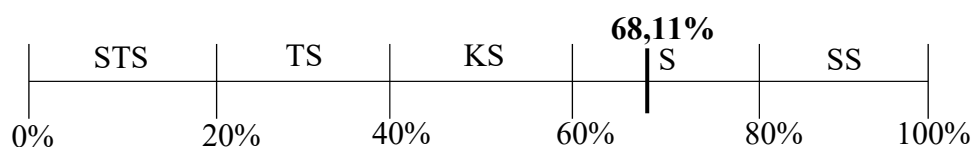
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan“Upah Dan Tunjangan Yang Saya Terima Sudah Sesuai Dengan Perjanjian Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11,90
S	4	16	64	50,79
KS	3	12	36	28,57
TS	2	5	10	7,94
STS	1	1	1	0,79
Jumlah		37	126	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,90%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 50,79% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28,57%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{126}{5 \times 37} \times 100\% = 68,11\%
 \end{aligned}$$



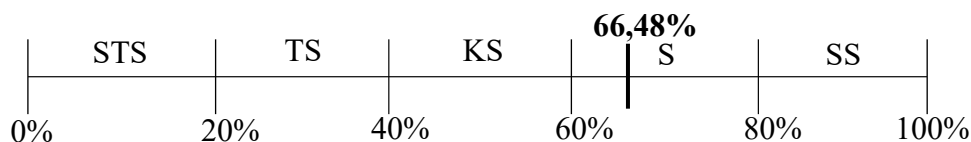
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	12,20
S	4	13	52	42,28
KS	3	15	45	36,59
TS	2	5	10	8,13
STS	1	1	1	0,81
<b>Jumlah</b>		37	123	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 12,20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 42,28% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 36,59%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{123}{5 \times 37} \times 100\% = 66,48\%
 \end{aligned}$$



Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan”

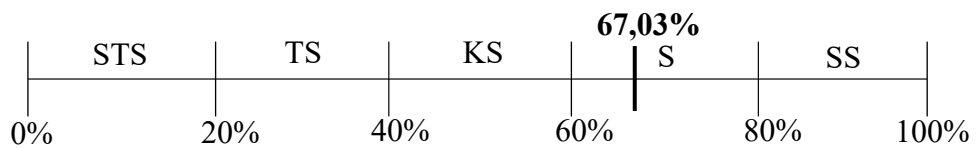
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	12,10
S	4	16	64	51,61
KS	3	11	33	26,61
TS	2	5	10	8,06
STS	1	2	2	1,61
<b>Jumlah</b>		37	124	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan

persentase sebesar 12,10%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 51,61% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 26,61%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{124}{5 \times 37} \times 100\% = 67,03\% \end{aligned}$$



## 2. Pekerjaan itu sendiri

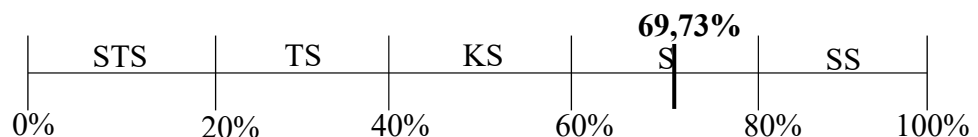
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	7,75
S	4	20	80	62,02
KS	3	9	27	20,93
TS	2	6	12	9,30
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	129	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 7,75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 62,02% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 20,93%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 129 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{129}{5 \times 37} \times 100\% = 69,73\% \end{aligned}$$



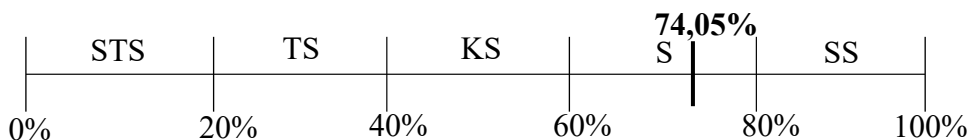
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,60
S	4	23	92	67,15
KS	3	6	18	13,14
TS	2	3	6	4,38
STS	1	1	1	0,73
Jumlah		37	137	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,60%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 67,15% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,14%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{137}{5 \times 37} \times 100\% = 74,05\%
 \end{aligned}$$



Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya”

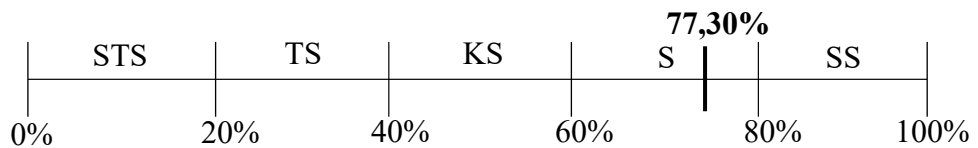
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17,48
S	4	24	96	67,13
KS	3	6	18	12,59
TS	2	2	4	2,80
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	143	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,48%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24

orang dengan persentase sebesar 67,13% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,59%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77,30\% \end{aligned}$$



### 3. Rekan kerja

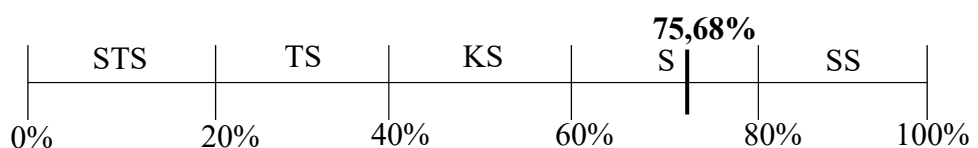
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	10,71
S	4	26	104	74,29
KS	3	6	18	12,86
TS	2	1	2	1,43
STS	1	1	1	0,71
Jumlah		37	140	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10,71%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 74,29% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,86%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\% = 75,68\% \end{aligned}$$



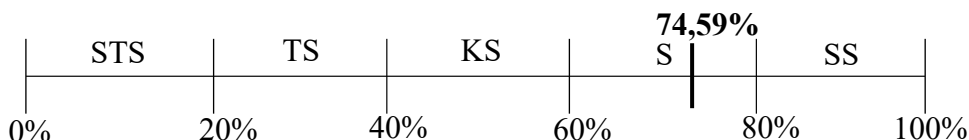
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan  
“Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	7,25
S	4	27	108	78,26
KS	3	5	15	10,87
TS	2	2	4	2,90
STS	1	1	1	0,72
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 7,25%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 78,26% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,87%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\% = 74,59\%
 \end{aligned}$$



Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	7,19
S	4	26	104	74,82
KS	3	8	24	17,27
TS	2	0	0	-
STS	1	1	1	0,72
Jumlah		37	139	100

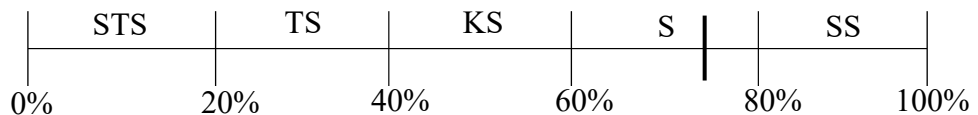
Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 7,19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 74,82% dan responden yang menjawab



kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 17,27%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{139}{5 \times 37} \times 100\% = 75,14\% \end{aligned}$$



#### 4. Pengawasan

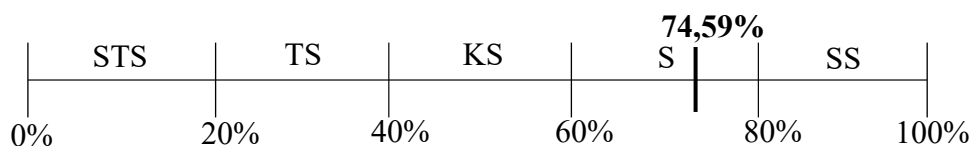
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	10,87
S	4	23	92	66,67
KS	3	9	27	19,57
TS	2	2	4	2,90
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10,87%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 66,67% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 19,57%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\% = 74,59\% \end{aligned}$$



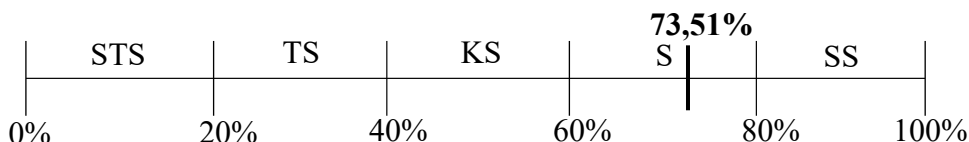
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	1	5	3,68
S	4	27	108	79,41
KS	3	6	18	13,24
TS	2	2	4	2,94
STS	1	1	1	0,74
Jumlah		37	136	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,68%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 79,41% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,24%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{136}{5 \times 37} \times 100\% = 73,51\%
 \end{aligned}$$



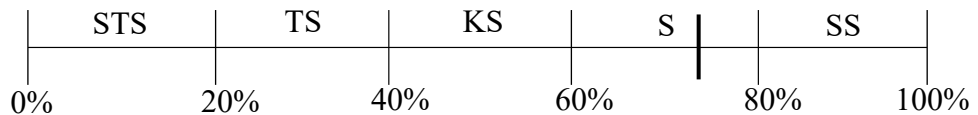
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	10,87
S	4	24	96	69,57
KS	3	7	21	15,22
TS	2	3	6	4,35
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10,87%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 69,57% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15,22%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\% = 74,59\% \end{aligned}$$



#### 5. Promosi

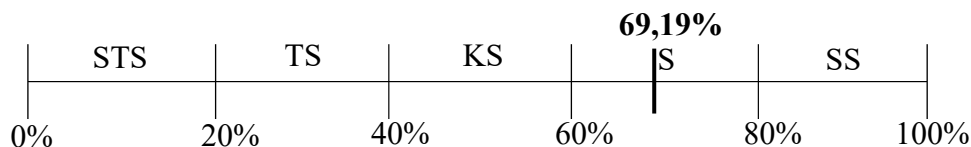
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11,72
S	4	19	76	59,38
KS	3	10	30	23,44
TS	2	2	4	3,13
STS	1	3	3	2,34
Jumlah		37	128	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,72%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 59,38% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23,44%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{128}{5 \times 37} \times 100\% = 69,19\% \end{aligned}$$



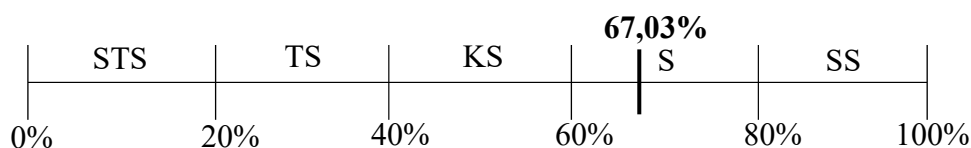
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pertanyaan “Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	8,06
S	4	16	64	51,61
KS	3	12	36	29,03
TS	2	7	14	11,29
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	124	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 8,06%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 51,61% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 29,03%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 124 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{124}{5 \times 37} \times 100\% = 67,03\%
 \end{aligned}$$



Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	22,56
S	4	18	72	54,14
KS	3	6	18	13,53
TS	2	6	12	9,02
STS	1	1	1	0,75
Jumlah		37	133	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 22,56%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 54,14% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,53%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 37} \times 100\% = 71,89\% \end{aligned}$$



Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
<b>Gaji</b>			
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja	68,11%	67,21%
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	66,48%	
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	67,03%	
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>			
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki	69,73%	73,69%
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	74,05%	
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya	77,30%	
<b>Rekan kerja</b>			

1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	75,68%	75,14%
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	74,59%	
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja	75,14%	
<b>Pengawasan</b>			
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik	74,59%	74,23%
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	73,51%	
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan	74,59%	
<b>Promosi</b>			
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)	69,19%	69,37%
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik	67,03%	
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	71,89%	
<b>Rata-Rata</b>			<b>71,93%</b>

Berdasarkan tabel 4.22 hasil rekapitulasi dan rata rata tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya yang melibatkan 37 karyawan dengan 5 indikator dan total 15 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 71,93%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya berada pada interval 60%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT. Mahesa Seluler Raya berada dalam kategori baik. Indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada indikator rekan kerja dengan persentase sebesar 75,14% dengan sub indikator tertinggi pada butir pernyataan ke-1

yaitu “Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya” dengan presentase sebesar 75,68%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator Gaji dengan persentasi sebesar 67,21% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 yaitu “Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya” persentase sebesar 66,48%

Berdasarkan data yang telah di input, peneliti mengolah kembali data tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan menggunakan program SPSS 27 dari pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

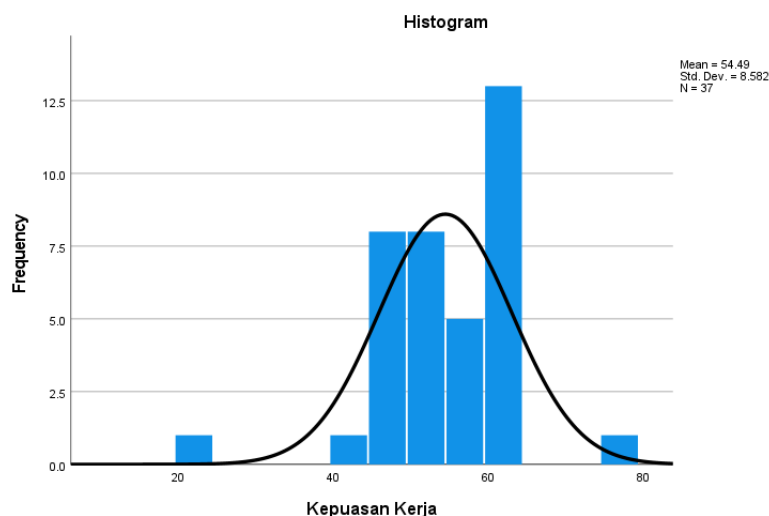
Statistics	
Kepuasan Kerja	
N Valid	37
Missing	0
Mean	54.49
Std. Error of Mean	1.411
Median	56.00
Mode	60
Std. Deviation	8.582
Variance	73.646
Range	53
Minimum	22
Maximum	75
Sum	2016

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa skor rata-rata empirik variabel kepuasan kerja sebesar 54,49 dengan total skor sebesar 2016. Selain itu, peneliti juga membandingkan antara nilai rata-rata skor empirik dengan nilai rata-rata skor teoritik dengan tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata – Rata Teoritik} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui skor rata-rata teoritis adalah 45. Maka dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis dengan nilai  $59,49 > 45$ , dengan begitu hal ini berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan indikator variabel kepuasan kerja tergolong ke dalam kategori yang baik. Adapun histogram kepuasan kerja PT Mahesa Seluler Raya sebagai berikut:



Gambar 4.5 Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 yang menunjukkan histogram kepuasan kerja tertera jumlah keseluruhan responden 37 orang dengan nilai skor terendah mencapai angka 22, sedangkan nilai skor responden terbesar mencapai angka 75 dan nilai skor rata-rata responden adalah 54,49.

#### 4.2.1.2 Kinerja Karyawan Pada PT Mahesa Seluler Raya

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya, maka dapat dilihat dari tanggapan hasil responden yang berasal dari penyebaran kuesioner terkait kinerja karyawan dengan melibatkan 37 responden, hasil tanggapan diolah dengan disajikan pada tabel dibawah ini :

##### 1. Kuantitas

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	7	35	24,82
S	4	19	76	53,90
KS	3	9	27	19,15
TS	2	1	2	1,42
STS	1	1	1	0,71
Jumlah		37	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 24,82%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19



orang dengan persentase sebesar 53,90% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 19,15%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{141}{5 \times 37} \times 100\% = 76,22\% \end{aligned}$$



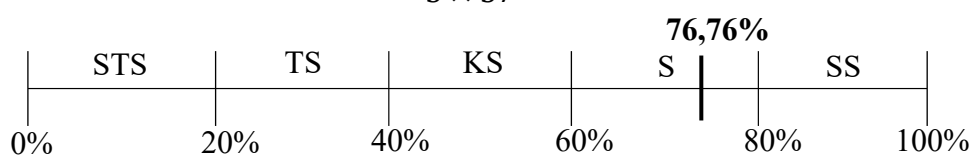
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,08
S	4	25	100	70,42
KS	3	6	18	12,68
TS	2	2	4	2,82
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	142	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,08%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 70,42% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,68%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 37} \times 100\% = 76,76\% \end{aligned}$$



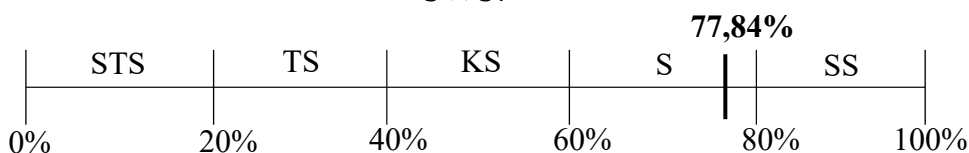
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	8	40	27,78
S	4	21	84	58,33
KS	3	5	15	10,42
TS	2	2	4	2,78
STS	1	1	1	0,69
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 27,78%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 58,33% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,42%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100\% = 77,84\%
 \end{aligned}$$



## 2. Kualitas

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar”

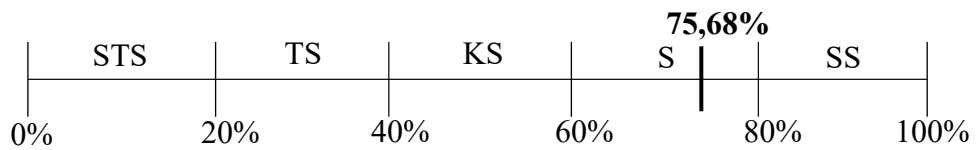
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	7	35	25,00
S	4	20	80	57,14
KS	3	7	21	15,00
TS	2	1	2	1,43
STS	1	2	2	1,43
Jumlah		37	140	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 25%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20

orang dengan persentase sebesar 57,14% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 15%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\% = 75,68\% \end{aligned}$$



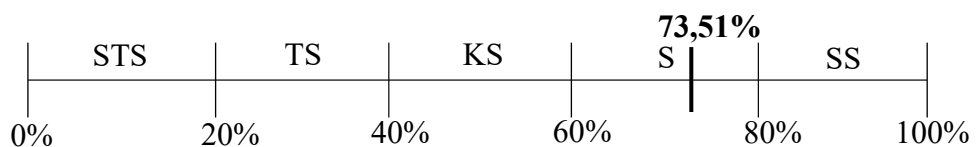
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	18,38
S	4	19	76	55,88
KS	3	10	30	22,06
TS	2	2	4	2,94
STS	1	1	1	0,74
Jumlah		37	136	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 18,38%, responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 55,88% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 22,06%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 37} \times 100\% = 73,51\% \end{aligned}$$



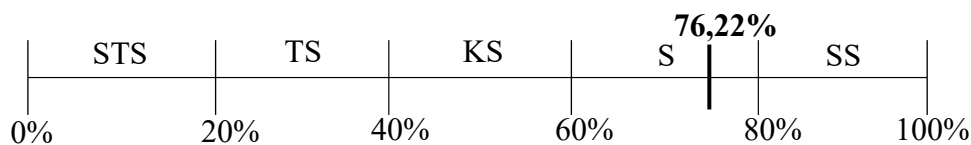
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17,73
S	4	23	92	65,25
KS	3	7	21	14,89
TS	2	1	2	1,42
STS	1	1	1	0,71
Jumlah		37	141	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,73%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 65,25% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14,89%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{141}{5 \times 37} \times 100\% = 76,22\%
 \end{aligned}$$



### 3. Pengetahuan Skill dan Teknik

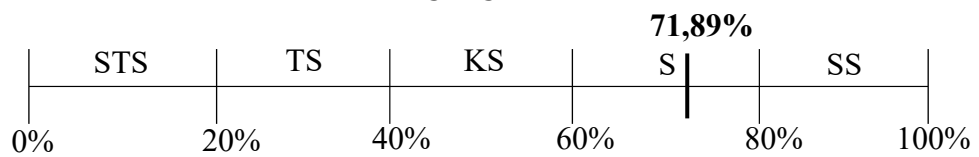
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	18,80
S	4	20	80	60,15
KS	3	6	18	13,53
TS	2	4	8	6,02
STS	1	2	2	1,50
Jumlah		37	133	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 18,80%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 60,15% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,53%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{5 \times 37} \times 100\% = 71,89\% \end{aligned}$$



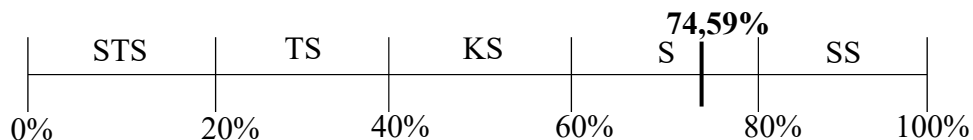
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,49
S	4	22	88	63,77
KS	3	8	24	17,39
TS	2	3	6	4,35
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,49%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 63,77% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 17,39%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\% = 74,59\% \end{aligned}$$



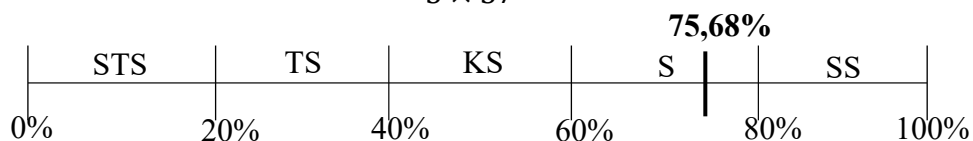
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,29
S	4	24	96	68,57
KS	3	6	18	12,86
TS	2	3	6	4,29
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	140	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 68,57% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,86%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{140}{5 \times 37} \times 100\% = 75,68\%
 \end{aligned}$$



#### 4. Kerjasama dan Kepatuhan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta arahan pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	17,36
S	4	26	104	72,22
KS	3	3	9	6,25
TS	2	3	6	4,17
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 17,36%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 72,22% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 6,25%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100\% = 77,84\% \end{aligned}$$



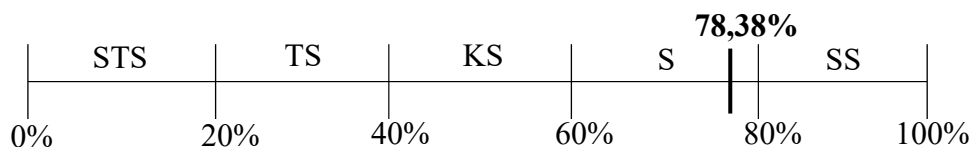
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	7	35	24,14
S	4	23	92	63,45
KS	3	5	15	10,34
TS	2	1	2	1,38
STS	1	1	1	0,69
Jumlah		37	145	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 24,14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 63,45% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,34%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{145}{5 \times 37} \times 100\% = 78,38\% \end{aligned}$$



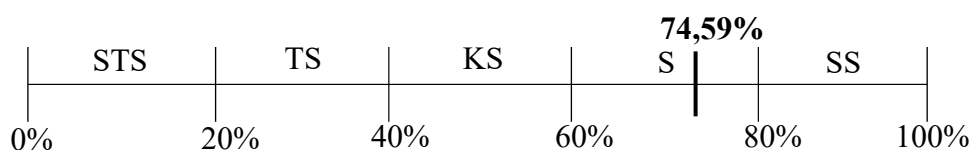
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	21,74
S	4	20	80	57,97
KS	3	6	18	13,04
TS	2	5	10	7,25
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	138	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 21,74%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,97% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,04%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 138 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{138}{5 \times 37} \times 100\% = 74,59\%
 \end{aligned}$$



## 5. Inisiatif Kerja

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan”

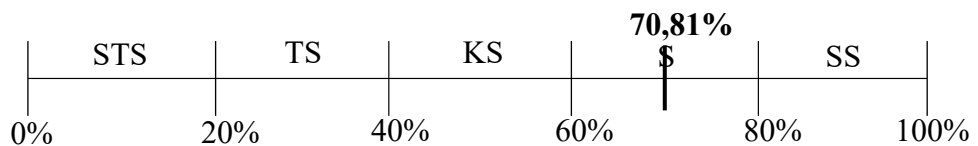
Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	2	10	7,63
S	4	20	80	61,07
KS	3	12	36	27,48
TS	2	2	4	3,05
STS	1	1	1	0,76
Jumlah		37	131	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024



Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 7,63%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 61,07% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 27,48%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{131}{5 \times 37} \times 100\% = 70,81\% \end{aligned}$$



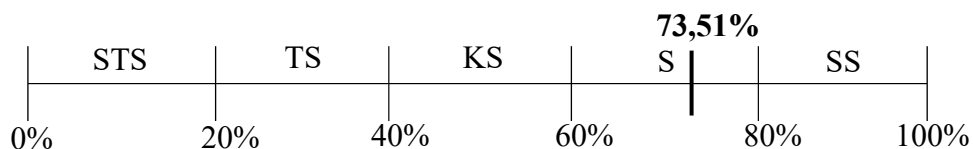
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	18,38
S	4	21	84	61,76
KS	3	6	18	13,24
TS	2	4	8	5,88
STS	1	1	1	0,74
Jumlah		37	136	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 18,38%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 61,76% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,24%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 37} \times 100\% = 73,51\% \end{aligned}$$



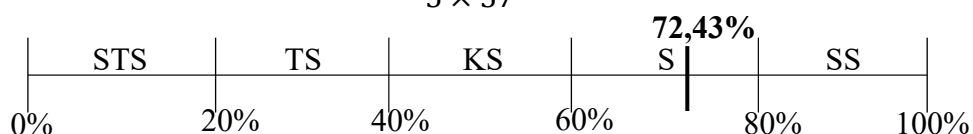
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	3	15	11,19
S	4	20	80	59,70
KS	3	11	33	24,63
TS	2	3	6	4,48
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	134	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 11,19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 59,70% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 24,63%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 134 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{134}{5 \times 37} \times 100\% = 72,43\%
 \end{aligned}$$



## 6. Disiplin Kerja

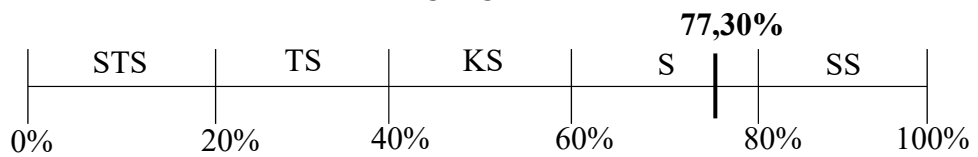
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20,98
S	4	23	92	64,34
KS	3	5	15	10,49
TS	2	3	6	4,20
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	143	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,98%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 64,34% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 10,49%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77,30\% \end{aligned}$$



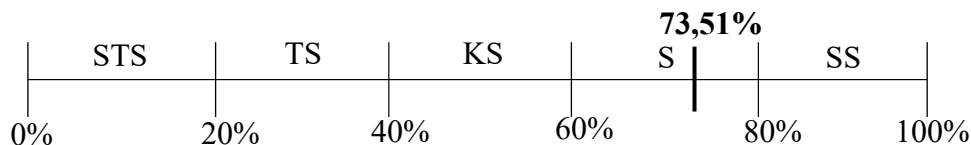
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	5	25	18,38
S	4	21	84	61,76
KS	3	6	18	13,24
TS	2	4	8	5,88
STS	1	1	1	0,74
Jumlah		37	136	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 18,38%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 61,76% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 13,24%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 136 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{136}{5 \times 37} \times 100\% = 73,51\% \end{aligned}$$



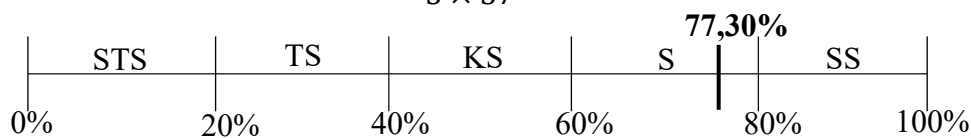
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	6	30	20,98
S	4	22	88	61,54
KS	3	7	21	14,69
TS	2	2	4	2,80
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	143	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,98%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 61,54% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 14,69%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 143 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{143}{5 \times 37} \times 100\% = 77,30\%
 \end{aligned}$$



## 7. Sikap Kerja

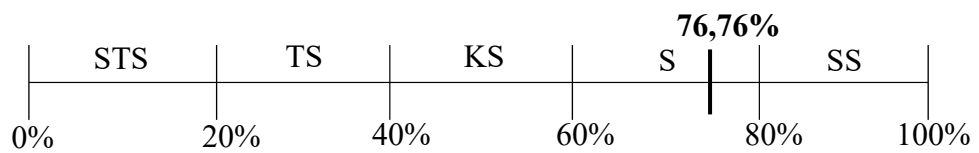
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,08
S	4	25	100	70,42
KS	3	6	18	12,68
TS	2	2	4	2,82
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	142	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,08%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 70,42% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12,68%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 142 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{142}{5 \times 37} \times 100\% = 76,76\% \end{aligned}$$



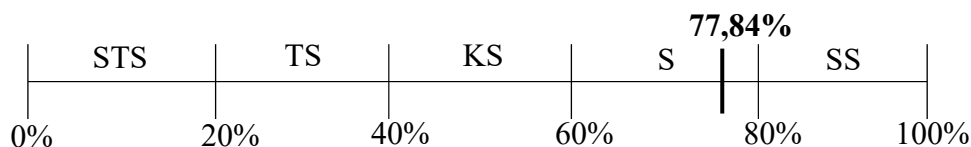
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	13,89
S	4	27	108	75,00
KS	3	4	12	8,33
TS	2	2	4	2,78
STS	1	0	0	-
Jumlah		37	144	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,89%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 75% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,33%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{144}{5 \times 37} \times 100\% = 77,84\% \end{aligned}$$



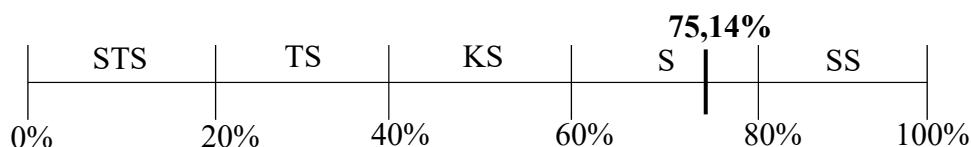
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
SS	5	4	20	14,39
S	4	25	100	71,94
KS	3	4	12	8,63
TS	2	3	6	4,32
STS	1	1	1	0,72
Jumlah		37	139	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari 37 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 14,39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 71,94% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 8,63%. Total tanggapan responden diperoleh dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 139 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100 \\
 &= \frac{139}{5 \times 37} \times 100\% = 75,14\%
 \end{aligned}$$



Tabel 4.43 Hasil Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator/Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Per indikator (%)
<b>Kuantitas</b>			
1	Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan	76,22%	76,94%
2	Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan.	76,76%	
3	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	77,84%	
<b>Kualitas</b>			
4	Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar	75,68%	75,14%
5	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja	73,51%	
6	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal	76,22%	
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>			
7	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan	71,89%	74,05%
8	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan	74,59%	
9	Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan	75,68%	
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>			
10	Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta	77,84%	76,94%

	arahan pimpinan		
11	Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan	78,38%	
12	Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif	74,59%	
<b>Inisiatif Kerja</b>			
13	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan	70,81%	
14	Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah	73,51%	72,25%
15	Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan	72,43%	
<b>Disiplin Kerja</b>			
16	Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan	77,30%	
17	Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja	73,51%	76,04%
18	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja	77,30%	
<b>Sikap Kerja</b>			
19	Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan	76,76%	76,58%
20	Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	77,84%	



21	Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan	75,14%	
<b>Rata-Rata</b>			<b>75,42%</b>

Berdasarkan tabel 4.44 hasil rekapitulasi dan rata rata tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya yang melibatkan 37 karyawan dengan 7 indikator dan total 21 pernyataan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 75,42%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya berada pada interval 60%-80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Mahesa Seluler Raya berada dalam kategori baik. Indikator dengan tanggapan tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dan kerja sama dan kepatuhan dengan persentase sebesar 76,94%, terdapat pada butir ke-3 yang pernyataannya adalah “Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan” dengan persentase sebesar 77,84% dan butir ke-11 yang pernyataannya adalah “Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan” dengan presentase sebesar 78,38%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator inisiatif kerja dengan persentasi sebesar 72,25% dengan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-13 yaitu “Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan” dengan persentase sebesar 70,81%

Berdasarkan data yang telah di input, peneliti mengolah kembali data tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi dengan menggunakan program SPSS 27 dari pernyataan variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.44 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

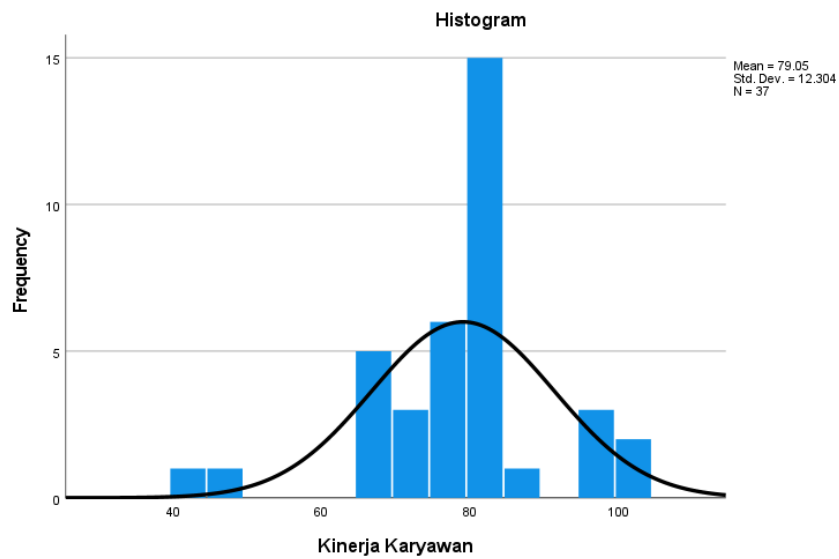
Statistics		
Kinerja Karyawan N	Valid	37
	Missing	0
Mean		79.05
Std. Error of Mean		2.023
Median		81.00
Mode		84
Std. Deviation		12.304
Variance		151.386
Range		59
Minimum		42
Maximum		101
Sum		2925

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Tabel 4.44 menunjukkan bahwa skor rata-rata empirik variabel kinerja karyawan sebesar 79,05 dengan total skor sebesar 2925. Selain itu, peneliti juga membandingkan antara nilai rata-rata skor empirik dengan nilai rata-rata skor teoritik dengan tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata – Rata Teoritik} = \frac{1(21) + 5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka diketahui skor rata-rata teoritis adalah 63. Maka dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik dengan nilai  $79,09 > 63$ , dengan begitu hal ini berarti bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan indikator variabel kinerja karyawan tergolong ke dalam kategori yang baik. Adapun histogram kinerja karyawan PT Mahesa Seluler Raya sebagai berikut:



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.5 yang menunjukkan histogram kinerja karyawan tertera jumlah keseluruhan responden 37 orang dengan nilai skor terendah mencapai angka 42, sedangkan nilai skor responden terbesar mencapai angka 101 dan nilai skor rata-rata responden adalah 79,05.

#### 4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut ini dilakukan analisis koefisien keelasi dengan menggunakan rumus rank spearman dan menggunakan SPSS 27, Untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa seluler raya dengan melibatkan 37 responden.

Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data Primer, Diolah 2024

Tabel 4.46 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2020)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r = 0,606$  antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar  $r = 0,606$  selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,606^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.3672 \times 100\%$$

$$KD = 36.72\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 36.72\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36.72%. sedangkan sisanya 63.28% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

#### 4.2.4 Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.977	10.592		3.019	.005
	Kepuasan Kerja	.875	.194	.606	4.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

t tabel = [  $\alpha$  ; (df = n-k)]

t tabel = [ 5% ; (df = 37-2)]

$$t \text{ tabel} = (0,05 ; 35) = 1,690$$

berdasarkan hasil uji t diatas variabel kepuasam kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4.512 dan t tabel (1.690). Dengan demikian t hitung  $4.512 > 1.690$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,005$  yang artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data pada penelitian tentang “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya”, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada PT Mahesa Seluler Raya relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 71,93% dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator gaji dan promosi dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator rekan kerja.
2. Kinerja Karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya relatif baik dengan nilai rata-rata sebesar 75,42% dengan skor rata-rata indikator terendah adalah indikator inisiatif kerja dan skor rata-rata indikator tertinggi adalah indikator kuantitas dan kerja sama.
3. Diketahui hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai  $r = 0,606$  yang berarti kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Mahesa Seluler Raya memiliki hubungan yang kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi 36.72%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36.72%. sedangkan sisanya 63.28% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mahesa Seluler Raya, diantaranya :

1. Pada variabel kepuasan kerja (X) pada PT Mahesa Seluler Raya, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan bahwa gaji dan promosi memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan agar lebih efisien dalam membuat keputusan khususnya dalam hal manajemen keuangan dimana perusahaan mampu mengetahui lebih pasti mengenai hal yang perlu dijadikan prioritas dan menetapkan suatu hal sesuai dengan porsi yang seharusnya. Peneliti juga menyarankan PT. Mahesa Seluler Raya agar konsisten terkait mekanisme serta realisasi promosi jabatan sesuai kebijakan promosi yang telah dirumuskan dan disetujui bersama sebagai bentuk apresiasi serta upaya dalam mensejahterakan karyawan. Sementara itu, terdapat juga indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu variabel rekan kerja. Penulis menyarankan kepada PT. Mahesa Seluler Raya untuk mempertahankan

dan meningkatkan hubungan yang positif sesama rekan kerja salah satunya dengan cara mengadakan program *gathering* karyawan dimana karyawan akan menghabiskan waktu bersama untuk refreshing sejenak sebelum memulai aktivitas kerja kembali dengan inovasi dan energi yang baru. Hal ini diduga mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan dan membuat karyawan memiliki rasa nyaman pada saat bekerja dengan rekan kerja yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat. Adapun indikator lainnya seperti pekerjaan itu sendiri dan pengawasan yang juga mesti dipertahankan maupun ditingkatkan dengan skor rata-rata yang tergolong baik.

2. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mahesa Seluler Raya, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata-rata menunjukkan inisiatif kerja memiliki skor rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan sikap apresiasi yang diberikan kepada karyawan yang berusaha untuk menjaga komunikasi yang baik dengan atasan dengan tujuan memahami tujuan perusahaan dan mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan mampu menuangkan inovasinya melalui ide-ide kreatif yang disampaikan. Karyawan juga berhak mendapatkan umpan balik dari perusahaan atas ide yang dituangkan serta keputusan-keputusan strategis yang dilakukan oleh individu karyawan atas dasar inisiatif kerja yang tentunya menguntungkan bagi perusahaan. Dengan begitu, inisiatif kerja akan meningkat dikarenakan karyawan memahami tujuan dan mengetahui apa yang perusahaan inginkan atau harapkan dari karyawannya yang berdampak kepada meningkatnya tingkat kepercayaan diri karyawan untuk berinisiatif dalam mengambil suatu keputusan tanpa menunggu arahan terlebih dahulu dari atasannya dan kinerjanya pun lebih efisien. Berdasarkan telaah mendalam terhadap data yang disajikan, penulis menyimpulkan adanya dua aspek yang esensial untuk dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut, yakni peningkatan kuantitas serta peningkatan kerjasama dan kepatuhan karyawan yang memperoleh skor rata-rata tertinggi. Dengan menerapkan evaluasi kerja secara berkala serta pengawasan terhadap kinerja karyawan maka kuantitas dalam kinerja karyawan akan terkontrol dengan baik dan dapat mengalami peningkatan dalam waktu tertentu. Kerja sama dan kepatuhan dapat terkontrol dengan cara menjaga hubungan positif antara karyawan khususnya atasan dengan bawahan, maka apabila hubungan antara karyawan khususnya atasan dengan bawahan termasuk kedalam hubungan yang positif hal ini akan memicu keberhasilan dalam kerjasama yang ditekuni untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Kepatuhan juga perlahan akan terbentuk karena adanya sikap saling menghargai antara atasan dan bawahan yang merupakan hasil dari terbentuknya hubungan yang positif antara sesama karyawan khususnya atasan dengan bawahan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. : Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Andreas. Santati. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Volume 12, Nomor 2, Tahun 2023. [Diakses pada 1 Januari 2023]
- Anisa. Wijayanti. Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. Volume 12. Nomor 2. Tahun 2022. P-ISSN : 2088-4079. E-ISSN :2716-0521
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Artikel Ilmiah*, 3(1), 61–70. [ejournal.bsi.ac.id](http://ejournal.bsi.ac.id)
- Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : UNPAM Press
- Edison, Emron. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bandung : ALFABETA, Cv.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heksarini. Ariesta. 2022. *Konsep Penilaian Kinerja*. Bogor: Halaman Moeka Publishing
- Izzati. Fitri. Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Persepsi Pengembangan Karir Pegawai. Volume 12. Nomor 1. Tahun 2021.
- Kadek. Ni. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bandung : CV. Widina Media Utama
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52.



- Nasution. Siti Lamaah. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PPLondon Sumatera, Tbk Sei Rumba Estate. E-ISSN: 2615-1885. Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Ratu, Vol.7, No.1, januari 2019  
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/12426/8204> [Diakses pada 7 desember 2023]
- Natalia. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di manado. (online) ISSN: 2723-0112, Vol.2, No.2 ,Tahun 2021  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793/31948> [Diakses pada 7 desember 2023]
- Nimas. Mirwan. Kepuasan Kerja : Studi Literatur. Volume 7. Nomer 4. Tahun 2018 [Diakses pada 12 Januari 2023]
- Paparang. Natalia. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Volume 2. Nomor 2. Tahun 2021. E-ISSN : 2723-0112
- Rahardja. Edy. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Djarum Kudus). Volume 8, Nomor 3, Tahun 2019. (Online) ISSN: 2337-3792  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/viewFile/25970/23154> [Diakses pada 12 November 2023]
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suardi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Volume 6. Nomor 1. Tahun 2020. ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susan. Eri. Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 9. Nomor 2. Tahun 2019. P-ISSN : 2407-8107. E-ISSN : 2685-4538
- Sutrisno. Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.

- Utari. Ayu. *Journal of economics and Management*. Faktor Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja. Volume 1. Nomor 1. Tahun 2023. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i1.10>
- Yakup. Kekuatan kepercayaan dalam membangun kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Volume 9. Nomor 2. Tahun 2023. P-ISSN : 2502-8103; E-ISSN : 2477-8524

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

**MAHASERA**  
PT. MAHESA SELULER RAYA



### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 0875/HR-MSR-TA/XII/2023

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bagus Arifianto  
Jabatan : Manager Project  
Alamat : Metro Indah Mall Blok J27-28, Jl. Soekarno Hatta No.590 Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Muhammad Fauzan Hanif  
NPM : 021120064  
Program Studi : Manajemen

Benar telah melakukan Penelitian Skripsi, sejak tanggal 01 Desember 2023 sampai 12 Januari 2024 di *Head Office* PT. Mahesa Seluler Raya Bandung dengan judul **"HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MAHESA SELULER RAYA"** sebagai syarat kelulusan skripsi pada program Manajemen di Universitas Pakuan.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 30 Januari 2024

  
**MAHASERA**

Bagus Arifianto  
Manager Project

**Office Bandung** : Komplek Ruko Metro Indah Mall Blok J 27 – 28, Soekarno Hatta Kota Bandung  
Phone : +62-022-7502168  
**Office Bali** : Jl. Diponegoro No 135, Dauh Puri Klod, Denpasar, Bali  
Phone : +62-361-478-4994  
**Email** : [mahasera@mahasera.co.id](mailto:mahasera@mahasera.co.id)

**Lampiran 2 (Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja)**

RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN															X TOTAL
	KEPUASAN KERJA (X)															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	52
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	22
3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	46
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	49
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	48
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	5	51
8	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	47
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	55
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
18	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	60
19	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	54
20	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	43
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57

22	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	5	48
23	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	55
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	52
25	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52
26	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	48
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
28	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	47
29	2	2	1	2	5	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	48
30	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	2	3	4	5	62
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
32	3	3	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	5	48
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
35	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	61
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	60

**Lampiran 3 (Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan)**

RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN																					X TOTAL
	KINERJA KARYAWAN (Y)																					
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	
1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	76	
2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	43
3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	65	
4	3	5	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	69	
5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	77	
6	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
7	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	72	
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	69	
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	95	
10	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	72	
11	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
12	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	79	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	83	
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	83	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	83	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82	
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	97	
19	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	69	
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	79	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	79	









Total	Pearson Correlation	.787**	.747**	.715**	.690**	.697**	.700**	.721**	.539**	.721**	.692**	.753**	.580**	.654**	.643**	.625**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).																	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).																	







X18	Pearson Correlation	.382*	.601*	.631*	.452*	.518*	.504*	.355*	.416*	.636*	.424*	.517*	.272	.309	.485*	.200	.579*	.406*	1	.709*	.644*	.291	.676*
	Sig. (1-tailed)	.020	.000	.000	.005	.001	.001	.031	.011	.000	.009	.001	.103	.063	.002	.235	.000	.013		.000	.000	.081	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X19	Pearson Correlation	.362*	.648*	.729*	.526*	.688*	.641*	.372*	.703*	.845*	.731*	.658*	.599*	.566*	.473*	.518*	.676*	.259	.709*	1	.513*	.353*	.820*
	Sig. (1-tailed)	.028	.000	.000	.001	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.122	.000		.001	.032	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X20	Pearson Correlation	.397*	.636*	.679*	.655*	.416*	.846*	.300	.435*	.402*	.548*	.798*	.371*	.166	.658*	.250	.561*	.523*	.644*	.513*	1	.295	.731*
	Sig. (1-tailed)	.015	.000	.000	.000	.010	.000	.071	.007	.014	.000	.000	.024	.325	.000	.136	.000	.001	.000	.001		.076	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X21	Pearson Correlation	.121	.306	.143	.629*	.549*	.290	.816*	.400*	.131	.263	.321	.484*	.476*	.173	.535*	-.009	.548*	.291	.353*	.295	1	.557*
	Sig. (1-tailed)	.475	.065	.398	.000	.000	.082	.000	.014	.440	.116	.053	.002	.003	.305	.001	.959	.000	.081	.032	.076		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	.578*	.759*	.782*	.834*	.763*	.834*	.626*	.782*	.726*	.822*	.849*	.729*	.583*	.726*	.619*	.685*	.586*	.676*	.820*	.731*	.557*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Lampiran 6 (Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

### Lampiran 7 (Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan)

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	37	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	21



Lampiran 8 (Rtabel)

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3746	0.3810	0.4182	0.5189

## Lampiran 9 (Kuesioner Pra Survei)



### KUESIONER PRA SURVEI VARIABEL KEPUASAN KERJA

Saya Muhammad Fauzan Hanif, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra survei yang saya sertakan berikut ini.

#### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### B. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Gaji</b>		
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja		
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya		
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan		

	<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>		
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki		
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan		
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya		
	<b>Rekan Kerja</b>		
1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya		
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik		
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja		
	<b>Pengawasan</b>		
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik		
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan		
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan		
	<b>Promosi</b>		
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)		
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik		
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju		
Jumlah Nilai Antara “Ya” atau “Tidak”			

### Hasil Jawaban Responden

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Gaji</b>		
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja	7	11
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	5	13
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan	10	8
	<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>		
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki	14	4
2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	16	2
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya	13	5
	<b>Rekan Kerja</b>		
1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	15	3
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik	13	5
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja	15	3
	<b>Pengawasan</b>		
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik	9	9
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan	11	7
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan	13	5
	<b>Promosi</b>	Ya	Tidak

1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)	6	12
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik	4	14
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	10	8
Jumlah Nilai Antara “Ya” atau “Tidak”		161	109

Sumber : PT. Mahesa Seluler Raya, 2023



### KUESIONER VARIABEL KEPUASAN KERJA

Saya Muhammad Fauzan Hanif, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

#### C. Petunjuk Pengisian Kuesioner

5. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
6. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
7. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
8. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### D. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Gaji</b>						
1	Upah dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan perjanjian kerja					
2	Saya menerima upah yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
3	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>						
1	Tingkat keahlian dan pengalaman sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki					

2	Saya merasa puas karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
3	Saya puas dengan hasil pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya					
<b>Rekan Kerja</b>						
1	Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					
2	Komunikasi sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
3	Adanya sikap saling membantu sesama rekan kerja					
<b>Pengawasan</b>						
1	Atasan memberikan bantuan dan dukungan perilaku kepada bawahan dengan baik					
2	Atasan memberikan saran dan masukan kepada bawahan atas pekerjaan yang dikerjakan					
3	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan					
<b>Promosi</b>						
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi (kenaikan jabatan)					
2	Kebijakan promosi (kenaikan jabatan) sudah diterapkan dengan baik					
3	Promosi (kenaikan jabatan) pada PT. Mahesa Seluler Raya memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					



### KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Saya Muhammad Fauzan Hanif, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

#### E. Petunjuk Pengisian Kuesioner

9. Mohon memberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
10. Pendapat anda selaku responden dinyatakan dalam pernyataan Ya / Tidak.
11. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
12. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### F. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Lama Kerja : .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kuantitas</b>						
1	Memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai target perusahaan					
2	Mampu mencapai target atau hasil kerja tercapai sesuai harapan perusahaan.					
3	Mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.					
<b>Kualitas</b>						



1	Mampu mengoperasikan alat penunjang pekerjaan dengan baik dan benar					
2	Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
3	Melaksanakan tugas yang diberikan dengan maksimal					
<b>Pengetahuan Skill dan Teknik</b>						
1	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan					
2	Pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas perusahaan					
3	Mampu mengembangkan pengetahuan skill dan teknik yang dimiliki selama bekerja di perusahaan					
<b>Kerjasama dan Kepatuhan</b>						
1	Memiliki sikap patuh terhadap kebijakan perusahaan serta arahan pimpinan					
2	Menunjukkan sikap kerjasama yang baik selama bekerja di perusahaan					
3	Mampu menjadi contoh teladan dalam hal kepatuhan dan sikap kerjasama yang positif					
<b>Inisiatif Kerja</b>						
1	Berinisiatif menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
2	Berinisiatif untuk membantu satu sama lain sesama rekan kerja dalam memecahkan masalah					
3	Berinisiatif untuk menuangkan ide kreatif dalam hal evaluasi kinerja karyawan					
<b>Disiplin Kerja</b>						
1	Selalu berusaha untuk memenuhi nilai-nilai disiplin kerja di dalam maupun diluar perusahaan					

2	Mampu menjadi contoh teladan bagi sesama karyawan dalam hal disiplin kerja					
3	Memiliki pengetahuan yang baik mengenai disiplin kerja dan mampu mengimplementasikannya saat bekerja					
<b>Sikap Kerja</b>						
1	Menunjukkan sikap yang baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan					
2	Mempunyai sikap yang dapat berpengaruh positif terhadap kualitas kerja					
3	Memiliki sikap kerja yang cenderung stabil atau tidak berubah-ubah serta tidak mudah terpengaruhi oleh faktor-faktor yang memicu perubahan sikap kerja pada karyawan					