



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di CV.Wahana Citra Sejati

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Felixius Finley Wardani

2015320108

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di CV.Wahana Citra Sejati

Skripsi

Oleh

Felixius Finley Wardani

2015320108

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Felixius Finley Wardani
Nomor Pokok : 2015320108
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
CV.Wahana Citra Sejati

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 17 Desember 2019

Pembimbing,

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Felixius Finley Wardani
Nomor Pokok : 2015320108
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Wahana Citra Sejati

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 7 Januari 2020
Dan Dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M

Sekretaris

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

Anggota

Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, S.T., M.AB

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Felixius Finley Wardani
NPM : 2015320108
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Perusahaan CV.Wahana Citra Sejati di daerah Taman Holis
Indah C3-18 dan Mekar Permai 1 (Istana Mekar Wangi),
Bandung.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Desember 2019

Felixius Finley Wardani

ABSTRAK

Nama : Felixius Finley Wardani
NPM : 2015320108
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di
CV.Wahana Citra Sejati

Sumber daya manusia menjadi suatu yang amat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Semakin produktif sumber daya manusia maka perusahaan akan semakin maju. Salah satu perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah CV.Wahana Citra Sejati. Kinerja karyawan yang maksimal akan berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang berkompoten belum tentu bisa berkinerja maksimal di perusahaan karena aspek- aspek yang dirasa kurang di dalam perusahaan. Salah satunya adalah tingkat kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Tujuan penelitian adalah mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja, sejauh mana tingkat kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di CV.Wahana Citra Sejati.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket. Penelitian ini termasuk ke dalam explanatory Research untuk dapat menguji hubungan kausal antara variabel independent dan dependent. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diteliti sebanyak 20 orang. Uji instrument yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi dan koefisien determinasi, dan uji T untuk pengujian hipotesis.

Hasil penelitian analisis regresi linier berganda menunjukkan dari 10 dimensi kepuasan kerja hanya 2 dimensi yang berpengaruh secara signifikan yaitu lingkungan dan promosi. Untuk analisis korelasi dinyatakan memiliki hubungan yang kuat antara variabel independent dan dependent. Analisis koefisien determinasi menunjukkan dimensi lingkungan dan promosi berkontribusi sebesar 90,2%. Uji hipotesis menunjukkan hanya 2 variabel yang berpengaruh secara signifikan dan 8 variabel lain tidak berpengaruh signifikan sehingga dikeluarkan dari model.

Saran untuk perusahaan CV.Wahana Citra Sejati lebih melakukan peningkatan pada lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan untuk karyawan berprestasi serta kesempatan untuk promosi jabatan yang lebih adil.

ABSTRACT

Name : Felixius Finley Wardani
NPM : 2015320108
Title : The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance in CV.
Wahana Citra Sejati

Human resources become very important for the development of a company. The more productive the human resources, the more advanced the company will be. One company that is the object of this research is CV. Wahana Citra Sejati. Maximum employee performance will have an impact on the progress of the company itself. Competent employees may not be able to perform optimally in the company because of the aspects that are felt lacking in the company. One of them is the level of job satisfaction that will affect employee performance. By paying attention to the level of employee job satisfaction will have a positive impact on the company.

The purpose of this study is to determine the extent of job satisfaction, the extent of employee performance, and how big is the effect between job satisfaction and employee performance in CV. Wahana Citra Sejati.

This research is quantitative research. Data collection techniques carried out by distributing questionnaires. This research is included in the explanatory research to be able to test the causal relationship between independent and dependent variables. In this study the total population studied was 20 people. The test instrument used was the validity test, the reliability test, and the classic assumption test which consisted of a normality test, a heteroscedasticity test, and a multicollinearity test. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, correlation analysis and coefficient of determination, and T test for hypothesis testing.

The results of the study of multiple linear regression analysis showed that of the 10 dimensions of job satisfaction only 2 dimensions significantly affected the environment and promotion. For correlation analysis it is stated to have a strong relationship between the independent and dependent variables. Analysis of the coefficient of determination shows the dimensions of the environment and promotion contributed 90.2%. Hypothesis testing shows only 2 variables that have a significant effect and 8 other variables that have no significant effect so that they are excluded from the model.

Suggestions for the company CV. Wahana Citra Sejati more to improve the conducive work environment and appreciation for outstanding employees and opportunities for fairer promotion.

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur bagi Tuhan Yesus Kristus, karena berkat kasih dan rahmat-Nya, penulis pada akhirnya mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Wahana Citra Sejati”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat menempuh ujian akhir Srata-1, jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam pengumpulan data, pengolahan data, maupun penyajiannya. Oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memiliki minat yang sama mengenai topik yang dibahas dalam skripsi ini.

Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, doa, serta dukungannya selama proses penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada :

1. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. M. Banowati Talim, Dra., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Mas Andre selaku Tata Usaha yang selalu memberikan informasi yang jelas.
4. Orang tua tercinta yang selama ini selalu memberikan segala dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Fandy Wardani selaku pemilik CV.Wahana Citra Sejati. Beliau yang memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengambil data di perusahaannya serta berkontribusi terhadap penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua bimbingan dan pengetahuan yang sangat berharga yang telah Bapak dan Ibu dosen berikan kepada penulis selama masa perkuliahan.

7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah turut andil dalam membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Yang mungkin disebabkan oleh adanya keterbatasan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun agar penulis dapat menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 17 Desember 2019

Felixius Finley Wardani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Kegunaan Penelitian	3
BAB 2 LANDASAN TEORI	5
2.1 Kepuasan Kerja	5
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	5
2.1.2 Faktor Kepuasan Kerja	6
2.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja	6
2.2 Kinerja	8
2.2.1 Definisi Kinerja	8
2.2.2 Faktor Kinerja	9
2.2.3 Penilaian Kinerja	13
2.2.4 Elemen kunci	13
2.2.5 Dimensi Kinerja	14

BAB 3 METODE PENELITIAN	15
3.1 Jenis Penelitian.....	15
3.2 Metode Penelitian.....	15
3.3 Model Penelitian dan Hipotesis	15
3.4 Operasional Variabel.....	16
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6 Sumber Data.....	20
3.7 Populasi.....	20
3.8 Teknik Analisis Data.....	21
3.9 Uji Instrument	22
BAB 4 GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	25
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	25
4.2 Profil Perusahaan	25
4.3 Mekanisme Transaksi.....	26
4.4 Visi dan Misi.....	27
4.5 Struktur Organisasi	27
4.6 Fasilitas	27
4.7 Tugas dan Fungsi Instansi.....	28
4.8 Profil Karyawan	29
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	30
5.1.1 Uji Validitas	30
5.1.2 Uji Reliabilitas	32
5.2 Analisis Kepuasan Kerja Karyawan.....	33

5.2.1	Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Mengenai	
	Kepuasan Kerja	34
5.2.1.1	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Konten Pekerjaan	34
5.2.1.2	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Pengawasan Manajemen	36
5.2.1.3	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Tunjangan.....	37
5.2.1.4	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Hubungan Dengan Rekan Kerja	40
5.2.1.5	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Respon Lingkungan Pekerjaan.....	42
5.2.1.6	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Prosedur Pekerjaan.....	44
5.2.1.7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Promosi	45
5.2.1.8	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Gaji.....	47
5.2.1.9	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Komunikasi	48
5.2.1.10	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	
	Dimensi Lingkungan	51
5.2.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan	
	kerja	53
5.3	Analisis Kinerja karyawan	56
5.3.1	Penilaian Manajer Mengenai Kinerja Karyawan Dimensi	
	Kedisiplinan dan Sikap Kerja.....	56
5.3.2	Penilaian manajer Mengenai Kinerja Karyawan Dimensi	
	Hasil Pekerjaan.....	59

5.3.3	Rekapitulasi penilaian manajer Mengenai Kinerja Karyawan	60
5.4	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
5.4.1	Uji Normalitas	61
5.4.2	Uji Multikolinearitas	62
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	63
5.4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	64
5.4.5	Analisis Korelasi	66
5.4.6	Analisis Koefisien Determinasi	68
5.4.7	Pengujian Hipotesis.....	69
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN		73
6.1	Kesimpulan	73
6.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		82

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 5.3 Kriteria Tanggapan Responden Pada Kepuasan Kerja	33
Tabel 5.4 Kepuasan Kerja Tentang Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian.....	34
Tabel 5.5 Kepuasan kerja Tentang Pekerjaan Sesuai Dengan Minat.....	34
Tabel 5.6 Kepuasan Kerja Tentang Pekerjaan Memberikan Nilai Manfaat	35
Tabel 5.7 Kepuasan Kerja Tentang Diberikan Rekomendasi Perbaikan	36
Tabel 5.8 Kepuasan Kerja Tentang Mengoptimalkan Pekerjaan.....	36
Tabel 5.9 Kepuasan Kerja Tentang Tunjangan Hari Raya	37
Tabel 5.10 Kepuasan Kerja Tentang Tunjangan Pensiun	38
Tabel 5.11 Kepuasan Kerja Tentang Tunjangan Tahunan.....	38
Tabel 5.12 Kepuasan Kerja Tentang Tunjangan Transportasi.....	39
Tabel 5.13 Kepuasan Kerja Tentang Tunjangan Asuransi Kesehatan.....	39
Tabel 5.14 Kepuasan Kerja Tentang Perilaku yang Baik	40
Tabel 5.15 Kepuasan Kerja Tentang Memberikan Dukungan.....	41
Tabel 5.16 Kepuasan Kerja Tentang Kesempatan Kerja	42
Tabel 5.17 Kepuasan Kerja Tentang Diberi Tanggung Jawab Besar	42
Tabel 5.18 Kepuasan Kerja Tentang Kebebasan Dalam Pekerjaan.....	43
Tabel 5.19 Kepuasan Kerja Tentang Pimpinan Tidak Otoriter.....	44
Tabel 5.20 Kepuasan Kerja Tentang Kewenangan Karyawan.....	44
Tabel 5.21 Kepuasan Kerja Tentang Tanggung Jawab.....	45
Tabel 5.22 Kepuasan Kerja Tentang Mencapai Target.....	46

Tabel 5.23 Kepuasan Kerja Tentang Keadilan Dalam Promosi Jabatan	46
Tabel 5.24 Kepuasan Kerja Tentang Gaji Yang Adil	47
Tabel 5.25 Kepuasan Kerja Tentang Gaji Yang Sesuai Dengan Pekerjaan.....	48
Tabel 5.26 Kepuasan Kerja Tentang Etika Berkomunikasi Karyawan.....	48
Tabel 5.27 Kepuasan Kerja Tentang Kemudahan Menjalin Komunikasi.....	49
Tabel 5.28 Kepuasan Kerja Tentang Saling Berbagi Informasi	50
Tabel 5.29 Kepuasan Kerja Tentang Respon Saat Berkomunikasi.....	50
Tabel 5.30 Kepuasan Kerja Tentang Hubungan Dengan Pimpinan	51
Tabel 5.31 Kepuasan Kerja Tentang Fasilitas Memadai	52
Tabel 5.32 Kepuasan Kerja Tentang Keselamatan Karyawan.....	52
Tabel 5.33 Rekapitulasi Nilai Rata-rata Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan kerja.....	53
Tabel 5.34 Kriteria Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 5.35 Kinerja Karyawan Tentang Ketelitian Karyawan	56
Tabel 5.36 Kinerja Karyawan Tentang Ketepatan Waktu Karyawan.....	57
Tabel 5.37 Kinerja Karyawan Tentang Tingkat Kerajinan	57
Tabel 5.38 Kinerja Karyawan Tentang Tanggung Jawab Karyawan	58
Tabel 5.39 Kinerja Karyawan Tentang Kuantitas Hasil Pekerjaan.....	59
Tabel 5.40 Kinerja Karyawan Tentang Kualitas Hasil Pekerjaan.....	59
Tabel 5.41 Rekapitulasi Nilai Rata-rata penilaian manajer Mengenai Kinerja Karyawan	60
Tabel 5.42 Skor Total Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	15
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data	62
Gambar 5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Gambar 5.4 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Gambar 5.5 Korelasi Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	67
Gambar 5.6 Koefisien Determinasi	68
Gambar 5.7 Hasil Uji T (Signifikan).....	70
Gambar 5.8 Hasil Uji T (Tidak signifikan).....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia sehingga produktif dan loyal. Salah satu perusahaan di Bandung yang bernama CV. Wahana Citra Sejati yang bergerak di bidang supply kebutuhan proyek infrastruktur dan gedung sudah bertahan 20 tahun. Sumber daya manusia yang terus dijaga dan diperbaiki menjadi kunci sukses perusahaan tersebut sehingga dapat bertahan selama itu. Pendekatan yang dilakukan terhadap karyawan terus dilakukan guna meningkatkan kinerja atau mencapai target perusahaan. Akan tetapi tetap perusahaan mempunyai kekurangan dalam mengelola karyawan karena tidak adanya manajer SDM sehingga ada aspek-aspek yang seharusnya bisa ditingkatkan tetapi tidak bisa berkembang. Aspek-aspek seperti pelatihan dan pengembangan yang belum terlihat dilakukan oleh perusahaan padahal pelatihan dan pengembangan merupakan suatu yang penting bagi karyawan secara individu untuk dapat berkembang dan untuk kemajuan perusahaan. Kontribusi karyawan yang dirasa belum terlalu maksimal karena tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan menjadi masalah bagi perusahaan. Semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan nantinya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Dengan kinerja karyawan yang tinggi tentu untuk mencapai target perusahaan akan dapat terlaksana tetapi bila kinerja tergolong rendah tentu target perusahaan tidak akan

tercapai atau bisa saja terjadi kerugian bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Timpe(1993), ada kinerja baik dan kinerja buruk. Kinerja baik ada 2 faktor yaitu internal dan eksternal. Internal berarti kompetensi tinggi dan kerja keras sedangkan eksternal lebih kepada lingkungan sekitar seperti rekan kerja dan pemimpin. Kinerja buruk ada 2 faktor yaitu internal dan eksternal. Internal berarti kompetensi rendah dan usaha sedikit sedangkan eksternal seperti pekerjaan sulit, teman kerja tidak memberikan rasa nyaman atau pemimpin yang kurang memberikan simpatik. Dalam menggerakkan seluruh proses bisnis tidak mungkin tidak dilakukan oleh tenaga SDM sekali pun menggunakan teknologi canggih saja pasti harus ada SDM yang mengoperasikan. Walaupun SDM sudah tersedia pada suatu perusahaan bukan berarti target akan mudah dicapai. Karyawan yang berkompeten akan sangat diperlukan akan tetapi yang berkompeten juga belum tentu berkinerja maksimal maka dari itu tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi kunci perusahaan untuk mencapai target.

Tingkat kepuasan kerja setiap karyawan akan berbeda-beda maka dari itu perusahaan harus bisa mengetahui secara detail keluhan karyawan yang ada di perusahaan. Manager SDM dapat melakukan wawancara/interviews dan kuisioner. Dari hasil tersebut akan terlihat aspek mana yang menjadi keluhan sehingga kinerja mereka tergolong rendah. Aspek tersebut yang akan menjadi pekerjaan manager untuk dibenahi/dicari solusi terbaiknya. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi mereka dalam bekerja. Memperhatikan tingkat kepuasan karyawan bisa dengan pemberian reward/bonus, gaji, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Wahana Citra Sejati".

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Sejah mana tingkat kepuasan kerja?
- 2) Sejah mana tingkat kinerja karyawan?
- 3) Seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat kepuasan kerja
2. Menganalisis tingkat kinerja karyawan
3. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan CV.Wahana Citra Sejati

Diharapkan bisa memberikan saran yang akurat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademisi

Sebagai bahan pembelajaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia bagaimana tingkat kepuasan kerja menjadi penting.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan pembelajaran untuk bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di setiap perusahaan.