



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan
Produktivitas Karyawan di Perusahaan X**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Dodi Sah

2015320158

Bandung

2019



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

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan
Produktivitas Karyawan di Perusahaan X**

Skripsi

Oleh

Dodi Sah

2015320158

Pembimbing

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Dodi Sah
Nomor Pokok : 2015320158
Judul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Perusahaan X

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Desember 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

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

Sekretaris

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

Anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dodi Sah

NPM : 2015320158

Jurusan / Program studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisa Hubungan Kepuasan Kerja dengan
Produktivitas Karyawan di Perusahaan X

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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 10 Juli 2019

Dodi Sah

ABSTRAK

Nama : Dodi Sah

NPM : 2015320158

Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Perusahaan X

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang penting bagi setiap perusahaan dalam hal menjalankan roda bisnisnya. Produktivitas yang baik di dalam perusahaan dapat menciptakan bisnis yang efektif dan efisien bagi perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang melandaskan karyawan untuk memiliki produktivitas yang baik adalah kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka kemungkinan hal tersebut akan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Perusahaan X serta untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di Perusahaan X. Hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan data kuesioner yaitu kepuasan kerja karyawan di Perusahaan X memiliki total skor rata – rata sebesar 46,61 dengan kategori cukup baik dan produktivitas Perusahaan X memiliki total skor rata – rata sebesar 20.72 dengan kategori baik. Kemudian kepuasan kerja dan produktivitas karyawan Perusahaan X memiliki hubungan yang sedang dengan nilai sebesar 0.466.

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan dimana semakin tinggi kepuasan kerja ,maka semakin tinggi juga produktivitas karyawan di Perusahaan X. Saran yang dikemukakan oleh penulis terhadap perusahaan adalah perusahaan dapat meningkatkan gaji karyawan dan juga bonus kepada karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya perusahaan juga dapat memberikan pelatihan terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan di dalam Perusahaan X. Pengadaan alat yang dapat mempermudah karyawan dalam melakukan produksi juga dapat dilakukan jika diperlukan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Name : Dodi Sah

NPM : 2015320158

Title : *Analysis the Relationship between Job Satisfaction with Employee Productivity Company X*

Productivity is one of the important factors for every company in terms of running its business wheels. Good productivity in the company can create an effective and efficient business for the company. One of the factors that underlies employees to have good productivity is job satisfaction. If employee job satisfaction can be managed properly then the possibility of this will affect employee productivity.

This study aims to determine the level of job satisfaction and employee productivity in Company X and to find out how much the relationship between job satisfaction and employee productivity in Company X. The results obtained from the processing of questionnaire data, namely job satisfaction of employees in Company X has a total score of an average of 46.61 with a fairly good category and productivity of Company X has a total score of an average of 20.72 with a good category. However, job satisfaction and employee productivity of Company X have a moderate level of relationship with a value of 0.466.

Based on this study, it can be concluded that there is a unidirectional relationship between job satisfaction and employee productivity where the higher the job satisfaction, the higher the employee productivity at Company X. The suggestion put forward by the writer to the company is that the company can increase employee salaries and bonuses to employees who can work according to the standards set by the company. Furthermore, the company can also provide training to employees in order to improve the work ability of employees in Company X. Procurement of tools that can facilitate employees in making production can also be done if needed.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, anugerah, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Perusahaan X”.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam mencapai gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan berkat, kekuatan, kesehatan, kasih, dan karunia-Nya yang melancarkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak Suharta dan Ibu Sintya yang senantiasa mendorong penulis untuk mengerjakan tugas akhirnya melalui dukungan moral, finansial maupun doa.
5. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membantu serta membimbing penulis selama menyusun skripsi. Terimakasih atas semua waktu, tenaga, pikiran, dan motivasi yang telah diberikan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis beserta seluruh staff Administrasi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
7. Bapak Taufik dan Ibu Carolina selaku pemilik perusahaan X yang senantiasa membantu penulis di dalam mengerjakan tugas akhirnya dan mengizinkan perusahaannya dijadikan sebagai objek penelitian oleh penulis
8. Meliska Johana, selaku teman dekat penulis yang selama ini turut membantu dalam hal waktu, moral, maupun doa selama penulis mengerjakan skripsinya.
9. Morrisio, selaku teman seperjuangan yang selalu mendukung penulis didalam menyelesaikan skripsinya lewat pengetahuan dan waktunya sekalipun selalu dibuat sedih oleh penulis.

10. Jeremy Kristian, selaku teman sepermainan yang menjadi salah satu pendukung penyelesaian skripsi penulis, jika dia tidak mengingatkan penulis akan pendaftaran skripsi, bisa jadi penulis tidak dapat menyelesaikan skripsinya pada semester 9.
11. Chandra Eka, selaku teman satu kosan yang selalu kalah dalam bermain Fifa dan sering marah-marah, namun sekarang sudah menjadi pribadi yang lebih sabar.
12. Teman – teman dekat yaitu Erick Surya, Vincentius Daniel, Regina Pricillia, Angelica Marvelyn, Sarah Natasya, Renard Junio, Alexander Pratama, Meilina Hermawan, Samantha Natalie.
13. *Coach* Reinmart Merpaung, Adhika Pratama, Danny Mario dan Keluarga Besar UKM Futsal Unpar yang turut berjuang mengharumkan nama Unpar dan mengisi hari-hari penulis dengan banyak pengalaman lewat kekeluargaan yang kental.
14. Grup Komsel Unpar 1, Levi Oktaviani, Yosha Boaz, Citra Yang, Vania, Hardelima, Vieronicha, Jansen, Yonathan Tandayu, Jordi Loanda, Anthoni Tannu, Fricillia, Gideon HS, Fanya Tirza, Jona Setiadi, Togu Alexander, Yoel Yonathan, Ricky, Richie Osfred, Regan, Gisella, Friska Andrea, Jessica, Cindy Cintyanita, Jasmine Feifel, Stella Nathania, Monica Kezia, Friska, Jessica Joan
15. Grup Patrol, Martinus Edwin, Willyam, Michael Lai, Peter, Jessica, Novita, Viola Virginia, Laura
16. Teman – teman Administrasi Bisnis lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, sehingga penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi pihak yang membutuhkan.

Bandung, 10 Juli 2019

Dodi Sah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KERANGKA TEORI	6
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	6
2.1.1 Faktor-Faktor yang Mendorong Kepuasan Kerja Karyawan	7
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja	9
2.1.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	10
2.2 Pengertian Produktivitas	11
2.2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.2.2 Faktor – Faktor yang Menentukan Produktivitas Kerja	13
2.2.3 Faktor – Faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja	16
2.2.4 Pengukuran Produktivitas kerja	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Metode Penelitian	20
3.3 Model Penelitian	20
3.4 Variabel Penelitian	21

3.5	Operasionalisasi Variabel.....	21
3.6	Populasi dan Sampel.....	24
3.7	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.9	Teknik Analisis Data.....	30
3.9.2	Uji Validitas	32
3.9.3	Uji Reliabilitas	33
3.9.4	Analisis Koefisien Korelasi	34
BAB 4	OBJEK PENELITIAN.....	36
4.1	Visi dan Misi Perusahaan	36
4.2	<i>Job Description</i>	37
4.3	Struktur Organisasi	38
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1	Pembahasan Profil Responden	40
5.2	Analisis Kepuasan Kerja	43
5.3	Analisis Produktivitas Karyawan	54
5.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
5.3.2	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan Perusahaan X.....	61
5.4	Pengujian Hipotesis	63
BAB 6	KESIMPULAN DAN SARAN	64
6.1	Kesimpulan	64
6.2	Saran	65
	DAFTAR PUSTAKA	68
	LAMPIRAN	71
	Lampiran 1.....	71
	Lampiran 2 Tabel <i>Product Moment</i>	75
	Lampiran 3 Distribusi Jawaban Responden Pada Kuesioner.....	76
	Lampiran 4 Hasil Pengolahan Kuesioner dengan SPSS 20.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3-1 Metode Penelitian.....	20
Gambar 3-2 Perhitungan Metode Rating Scale.....	27
Gambar 4-1 Struktur Organisasi Perusahaan X.....	38
Gambar 4-2 proses bisnis perusahaan X.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja dan Produktivitas	22
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja	41
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Divisi Kerja.....	42
Tabel 5.5 Gaji Yang Diberikan Dapat Memenuhi Kebutuhan	44
Tabel 5.6 Gaji Yang Didapat Dari Perusahaan Adil.....	45
Tabel 5.7 Pekerjaan Sesuai Dengan Kemampuan Karyawan	46
Tabel 5.8 Pekerjaan Karyawan Bervariasi	46
Tabel 5.9 Tingkat Kesulitan Pekerjaan Yang Sesuai.....	47
Tabel 5.10 Terdapat Dukungan Yang Diberikan Atasan Kepada Karyawan Dalam Menyelesaikan Tugasnya	48
Tabel 5.11 Karyawan Dapat Berkomunikasi Dengan Baik Kepada Atasan	48
Tabel 5.12 Sistem Promosi Jabatan Yang Adil	49
Tabel 5.13 Kondisi Ruang Kerja Yang Nyaman	50
Tabel 5.14 Fasilitas Kerja Yang Memadai.....	50
Tabel 5.15 Suhu Ruang Kerja Yang Sesuai	51
Tabel 5.16 Hubungan Antar Rekan Kerja Yang Baik	52
Tabel 5.17 Terdapat Gotong Royong Antar Rekan Sekerja.....	52
Tabel 5.18 Persaingan Antar Rekan Kerja Yang Sehat	53
Tabel 5.19 Karyawan Dapat Memenuhi Target Produksi Yang Ditetapkan Perusahaan.....	54
Tabel 5.20 Produk Yang Dihasilkan Karyawan Tidak Terdapat Kesalahan/Cacat	55
Tabel 5.21 Kinerja Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Yang Ditentukan Perusahaan.....	56
Tabel 5.22 Karyawan Selalu Tepat Waktu Didalam Menyelesaikan Tugasnya ...	57
Tabel 5.23 Karyawan Hadir Tepat Waktu Di Tempat Kerja	58
Tabel 5.24 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 5.25 Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	59
Tabel 5.26 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 5.27 Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	60
Tabel 5.28 Uji Korelasi Rank Spearman.....	61
Tabel 5.29 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi.....	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut yang menjadi salah satu faktor pendorong tingkat produktivitas pada suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mendorong para karyawannya di dalam hal yang mampu memotivasi kinerja mereka agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja dan lain sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu (Robbins, 1996:179)

Dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya melalui beberapa hal seperti lingkungan kerja yang nyaman, imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan hal-hal lainnya, diharapkan perusahaan mampu mendorong produktivitas kinerja karyawan

sehingga tingkat produktivitas di dalam perusahaan tersebut juga dapat meningkat. Pengertian dari produktivitas adalah kemajuan dari proses perubahan sumber daya menjadi suatu barang atau jasa (Riyanto, 1986)

Produktivitas perusahaan diharapkan dapat meningkat melalui penciptaan kepuasan kerja terhadap karyawan di suatu perusahaan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Menurut Riyanto (1986:22), produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang yang dihasilkan (output).

Karyawan di dalam perusahaan ikut berperan terhadap tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas di dalam suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, perusahaan harus juga dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Menurut Ivancevic & Matesson (2002) kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *job performance* karyawan :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *job performance*
2. *Job performance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Hubungan antara kepuasan kerja dan *job performance* dimoderasi oleh variabel-variabel lain seperti *rewards* dan lain sebagainya.

Berdasarkan hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan *job performance* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang baik cenderung mempunyai produktivitas kerja yang baik dan produktivitas kerja tersebut akan dapat berdampak kepada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji, lingkungan pekerjaan itu sendiri, supervise, *coworkers*, kondisi kerja, dan keamanan kerja.

Perusahaan X adalah perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan sudah berdiri sejak tahun 2002. Sampai saat sekarang perusahaan ini masih eksis di bidang konveksi tersebut. Perusahaan X mempunyai rumah industri di kota Bandung. Perusahaan X memproduksi berbagai macam produk seperti kaos, jaket, parka, jersey, topi, *merchandise* dan lain sebagainya. beberapa konsumen dari perusahaan ini diantaranya Honda, Yamaha, Pertamina dan beberapa perusahaan lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan ini sudah mempunyai standar kualitas yang baik di bidang konveksi tersebut sehingga perusahaan-perusahaan besar tersebut dapat mempercayai perusahaan X ini dalam hal pembuatan seragam untuk para karyawannya dan merchandise untuk konsumen-konsumennya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan X, menurutnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap proses kegiatan bisnis perusahaan tersebut. Menurutnya, jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja yang baik terhadap karyawannya, maka karyawan tersebut juga kemungkinan akan lebih produktif dalam hal pekerjaannya karena karyawan tersebut merasa adanya kesesuaian antara kesulitan tingkat pekerjaannya dengan pemberian yang diberikan oleh perusahaan seperti misalnya lingkungan kerja yang baik, tingkat upah yang dirasa cocok oleh karyawan, fasilitas yang diberikan perusahaan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Perusahaan X”.

1.2 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rumusan masalah terhadap penelitian ini adalah :

1. Sejah mana tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Perusahaan X?
2. Sejah mana tingkat produktivitas yang dilakukan oleh karyawan di Perusahaan X ?
3. Sejah mana hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan di Perushaaan X ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di Perusahaan X pada saat ini.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa tinggi tingkat produktivitas karyawan yang ada pada Perusahaan X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan yang ada pada Perusahaan X

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan dan dapat memahami bagaimana bentuk-bentuk kepuasan kerja yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan atau mempertahankan produktivitas dari kerja karyawan di suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai informasi dan masukan bagi Perusahaan X mengenai pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Perusahaan X mengetahui bentuk kepuasan kerja seperti apa saat ini yang sedang diberikan kepada karyawannya dan kepuasan kerja seperti apa yang diharapkan oleh karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Perusahaan X dalam hal menentukan keputusan bentuk kepuasan kerja apa yang akan diberikan selanjutnya terhadap karyawannya tersebut.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah wawasan dan informasi mengenai kepuasan kerja karyawan dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.