



**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*

**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di didago Cafe**

Skripsi

Oleh

Marvin Julianto

2015320045

Pembimbing,

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

Bandung

2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Program Studi Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Marvin Julianto  
Nomor Pokok : 2015320045  
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Didago Cafe

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 29 Juli 2020  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T. : \_\_\_\_\_

**Sekretaris ( anggota 2)**

Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB.: \_\_\_\_\_

**Anggota**

Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. : \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Marvin Julianto

NPM : 2015320045

Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Didago *Cafe*

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 , 21 Juli 2020

Marvin Julianto

## ABSTRAK

Nama : Marvin Julianto  
NPM : 2015320045  
Judul : Analisis kepuasan kerja karyawan di Didago *Cafe*

---

Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, serta berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, apabila kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan kinerja yang buruk dan mempengaruhi kualitas pelayanan kurang baik yang diberikan terhadap konsumen. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tinggi akan mengakibatkan kinerja yang baik dan memberikan kualitas yang baik kepada konsumen. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menganalisis kepuasan kerja untuk mengetahui berapa tingkat kepuasan kerja karyawan dan seberapa puas karyawan akan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Didago *Café*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. metode survey dilakukan untuk mengetahui dan memperoleh data yang benar. jenis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kejadian dan masalah yang masih terjadi di dalam perusahaan. Teknik penarikan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampling total yaitu teknik pengembalian sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sejumlah 12 karyawan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan di Didago *Cafe* sudah cukup baik, tetapi masih banyak indikator kepuasan kerja yang masih dapat ditingkatkan oleh manajemen Didago *Cafe*, seperti pada mudah menjalin relasi dengan rekan kerja dalam perusahaan, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, serta saling menghormati antara rekan kerja. Sehingga menjadi perhatian khusus bagi perusahaan untuk meningkatkan semua hal tersebut.

## **ABSTRACT**

Nama : Marvin Julianto  
NPM : 2015320045  
Title : *Analysis of employee job satisfaction at Didago Cafe*

---

*Job satisfaction is an attitude variable that reflects how people feel about their work as a whole, as well as various aspects of work. Therefore, if job satisfaction is low, it will result in poor performance and affect the quality of service provided to consumers. Conversely, if high job satisfaction will lead to good performance and provide good quality to consumers. The purpose of the research conducted is to analyze job satisfaction to find out what level of employee job satisfaction and how satisfied employees will be their jobs.*

*This research was conducted on all employees of Didago Café. The research method used in this study used a survey method. Survey methods are used to find out and obtain correct data. the type of research used is descriptive analysis used to describe the events and problems that still occur within the company. The sampling technique that the researchers used in this study is the census or total sampling technique, which is a sample return technique where all members of the population are sampled as many as 12 employees*

*The conclusion of this research is that job satisfaction of employees at Didago Cafe is quite good, but there are still many indicators of job satisfaction that can still be improved by Didago Cafe management, such as in easily establishing relationships with colleagues in the company, communication that exists between superiors and subordinates, and mutual respect between coworkers. So it is a special concern for companies to improve all of these things*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat, penyertaan dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Didago *Cafe* sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Katolik Parahyangan Bandung

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan, dukungan dan juga doa dari banyak pihak sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai, memberikan berkat, dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini
2. Keluarga yaitu Iwan dan Erliana selaku orang tua saya dan juga Audrey Aprilia dan Devina Athalia selaku kakak dan adik kandung karena selalu memberikan dukungan, motivasi, dan juga semangat dalam proses pembuatan skripsi ini
3. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar dan memberikan pengarahan dan saran-saran yang baik dalam penyusunan skripsi ini

4. Nadya Angelina selaku *Owner* dari *Didago Cafe* yang telah membantu, menyempatkan waktunya untuk memberikan data, saran dan informasi, dalam proses penyusunan skripsi ini
5. Seluruh karyawan *Didago Cafe* yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku ketua progam studi Ilmu Administrasi Bisnis.
7. Bapak Urip Santoso, Dr.,Drs., S.E.,M.M.,Ak. Selaku dosen wali penulis
8. Seluruh dosen FISIP UNPAR yang telah membimbing dan mmeberikan Ilmu pengetahuan akademik dan non akademik selama penulis berkuliah di UNPAR
9. Serta semua pihak yang dilibatkan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu selama berkuliah di UNPAR dan juga dalam penyusunan skripsi ini

Bandung 21 Juli 2020

Marvin Julianto

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II     KERANGKA TEORITIS</b>	
2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.2 Definisi Kepuasan Kerja .....	10
2.3 Faktor Kepuasan Kerja .....	11
2.4 Dampak Kepuasan Kerja .....	14
2.5 Faktor yang Dampak Mengurangi Kepuasan Kerja .....	16
2.6 Kinerja Karyawan .....	17
2.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.8 Tanggapan Terhadap Kepuasan Kerja .....	18
2.9 Pengukuran dari Kepuasan Kerja .....	19
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	21
3.2 Metode Penelitian .....	21
3.3 Operasionalisasi Variabel .....	22
3.4 Populasi dan Sampling .....	24
3.4.1 Populasi .....	24
3.4.2 Sampel .....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	25
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	26
3.6.1 Uji Validitas .....	26
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	27
3.7 Teknik Analisis Data .....	28

<b>BAB IV</b>	<b>PROFIL PERUSAHAAN</b>	
4.1	Sejarah Didago <i>Cafe</i> .....	30
4.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	30
4.3	Logo Perusahaan.....	31
4.4	Deskripsi Pekerjaan .....	32
4.5	Penjelasan Proses Kerja Didago <i>Cafe</i> .....	33
4.6	Sistem Penggajian.....	34
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	36
5.1.1	Uji Validitas .....	37
5.1.2	Uji Reliabilitas .....	38
5.2	Identitas Responden.....	39
5.3	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Didago <i>Cafe</i> .....	41
5.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Terhadap Gaji Yang Diterima.....	41
5.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan .....	44
5.3.3	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Terhadap Lingkungan Kerja .....	47
5.3.4	Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepuasan Terhadap Pekerjaan .....	50
5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	54
5.5	Pembahasan .....	57
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1	Kesimpulan .....	59
6.2	Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	61
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

1.1	Alasan Utama yang membuat karyawan puas bekerja di Didago Cafe.....	4
1.2	Absensi Karyawan 6 Bulan Terakhir .....	5
3.1	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	22
3.2	Standar Penilaian Untuk Reliabilitas.....	26
3.3	Tabel Pengukuran Tingkat Kepuasan.....	26
3.4	Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan.....	27
5.1	Hasil Uji Validitas .....	35
5.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	36
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	38
5.6	Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan.....	39
5.7	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesesuaian Standar Gaji .....	40
5.8	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesesuaian Gaji dengan Kebutuhan .....	40
5.9	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesesuaian Gaji dengan Tanggung Jawab .....	41
5.10	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kesesuaian Gaji dengan Insentif .....	41
5.11	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tunjangan di Luar Gaji Pokok .....	42
5.12	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Komunikasi antara Atasan dan Bawahan.....	43
5.13	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Respon dari Atasan .....	43
5.14	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Merasa Adil Pembagian Tugas.....	44
5.15	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Merasa Kepedulian Atasan.....	44
5.16	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Arahan Atasan pada Pekerjaan.....	45
5.17	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Ketegasan Atasan dalam Disiplin Kerja .....	45
5.18	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Ruang Kerja Karyawan.....	46
5.19	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Fasilitas Penunjang .....	47
5.20	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Menjalin Relasi dengan Rekan Kerja .....	47
5.21	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Saling Menghormati Rekan Kerja .....	48
5.22	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Hubungan	

	Keluargaan dengan Rekan Kerja .....	48
5.23	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kepedulian Rekan Kerja .....	49
5.24	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Bangga pada Pekerjaan .....	50
5.25	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Tugas sesuai dengan Kemampuan .....	50
5.26	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Adanya Variasi Pekerjaan.....	51
5.27	Tanggapan Responden Terhadap Keseluruhan Pekerjaan di Perusahaan.....	51
5.28	Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas yang disediakan Perusahaan .....	52
5.29	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan sesuai dengan passion .....	52
5.30	Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Kerja Karyawan Didago <i>Cafe</i> .....	53
5.31	Tingkat Kepuasan kerja karyawan dari tinggi ke rendah .....	54

## DAFTAR GAMBAR

4.1	Logo Perusahaan.....	30
4.2	Struktur Organisasi .....	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk ciptaan Tuhan yang lainnya, manusia diberikan oleh Tuhan akal pikiran untuk bisa berpikir. Sehingga manusia dapat melakukan segala hal yang makhluk lain tidak bisa lakukan. Karena manusia mempunyai akal pikiran maka manusia dapat beraktivitas seperti belajar bekerja bermain dan melakukan beragam aktivitas lainnya.

Manusia selain sebagai makhluk social yang membutuhkan orang lain, manusia juga harus bekerja untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Kebutuhan sehari-hari yang harus terpenuhi seperti untuk makan, membeli pakaian, untuk biaya pendidikan dan hal lainnya , jika tidak bekerja manusia akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dalam dunia bisnis, antara pebisnis sebagai penyedia lapangan kerja dengan pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya mempunyai keterkaitan satu sama lain. Tidak di mungkiri bahwa salah satu factor penting yang mendukung bisa berjalannya suatu bisnis adalah karena adanya sumber daya manusia yang membantu roda suatu bisnis bisa berputar dan bisa berkembang lebih besar lagi.

Dalam dunia bisnis juga terdiri dari banyak industri. Ada industri tekstil, industri property, industri fnb (*food and beverages*) dan masih banyak industri

lainnya. Para pengusaha di setiap industri ini pasti membutuhkan banyak sumber daya manusia dalam perusahaannya untuk bisa di tempatkan di berbagai sector di dalam perusahaan untuk membantu perusahaan tersebut bisa berkembang dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan perlu sumber daya manusia yang mumpuni dan punya keahlian serta kompeten.

Indonesia adalah salah satu Negara dengan jumlah penduduk yang sangat banyak. Maka dari itu Indonesia adalah salah satu Negara dengan jumlah sumber daya manusia yang besar. Oleh karena itu banyak perusahaan nasional maupun perusahaan internasional yang mendirikan perusahaannya di Indonesia karena jumlah sumber daya manusianya banyak dan bisa membantu perusahaan perusahaan tersebut mencapai tujuan mereka.

Setiap perusahaan pasti akan mencari sumber daya manusia yang mumpuni dan kompeten untuk bisa bekerja di perusahaannya. karena Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang melimpah, dengan berbagai karakteristik, keahlian dan tujuan yang berbeda dari masing masing individu maka perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya manusia sehingga tujuan perusahaan maupun tujuan karyawannya dapat sama-sama tercapai dengan baik.

Salah satu industri yang pasti membutuhkan sumber daya manusia adalah industri *food and beverages*. Industri ini pasti membutuhkan banyak sumber daya manusia karena industri ini adalah industri yang menyajikan makanan maupun minuman yang bersinggungan langsung dengan konsumen serta merupakan kebutuhan sehari-hari manusia. sehingga masih perlu adanya keterlibatan sumber daya manusia dalam industri ini.

Banyak pebisnis yang mencoba peruntungannya di industri *food and beverages* ini. Industri ini diminati karena industri ini tidak pernah sepi peminat. Salah satu kota yang sangat ramai wisata kulinernya adalah kota Bandung. Wisata kuliner yang ditawarkan juga cukup beragam dari makanan tradisional hingga makanan luar negeri, sampai tempat yang jadul hingga modern. Maka dari itu Bandung banyak dipilih oleh pembisnis untuk membuka tempat makan. Namun seiring perkembangan jaman, tempat makan ini di buat dalam bentuk *Café* .

Para pebisnis melihat kota bandung sebagai salah satu kota besar yang punya potensi yang sangat besar dalam bisnis *Café*. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya bermunculan berbagai macam *Café* di kota bandung beberapa tahun belakangan. Seperti capital 8, missbee, kalpa tree, NARA *Café*, ambrogio, juji coffee, cups, colibri *Café* & bakery, one eighty *Café*, didago *Café*, dan masih banyak lagi *Café* lainnya yang bermunculan beberapa tahun belakangan.

*Café* yang bagus dan baik pelayanannya biasanya akan ramai dan dikunjungi banyak customer. Pelayanan dan kualitas produk *Cafe* yang baik adalah salah satu kunci pelanggan datang kembali ke *Café* tersebut. Maka dari itu sumber daya manusia menjadi salah satu factor penting dalam keberlangsungan *Café*. Jika karyawan dalam *Café* tersebut tidak kompeten dalam bekerja dan menyebabkan pelanggan kecewa hal itu bisa berdampak buruk bagi citra *Café* tersebut.

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan target yang sudah di tetapkan sebelumnya jika karyawannya merasa puas karena segala kebutuhannya bisa terpenuhi dengan baik oleh perusahaan. Rasa puas karyawan

itulah yang dapat memotivasi karyawan sehingga memicu efektivitas dan produktifitas karyawan lebih tinggi lagi. Serta membuat karyawan nyaman berada di perusahaan dan ingin bisa lebih berkontribusi untuk perusahaan ke depannya.

**Tabel 0.1**  
**Alasan Utama Yang Membuat Karyawan Puas Bekerja di Didago Café**  
**Bandung**

<b>Rangking</b>	<b>Alasan Utama</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1.	Karyawan puas karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan passion	5	41.6%
2.	Karyawan puas dengan dengan kepedulian atasan terhadap karyawan	3	25%
3.	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan	2	16.7%
4.	Karyawan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada	2	16.7%
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Wawancara (2020)

Dari hasil wawancara pada Tabel 1.1. alasan utama karyawan puas bekerja di Didago *Café* Bandung karena karyawan puas bekerja sesuai dengan passionnya masing-masing. Selain itu kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap lingkungan kerja menjadi terendah karena masing terjadi beberapa masalah yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu menjadi factor pendukung karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan factor kepuasan karyawan pun

bisa menjadi factor penghambat dalam perusahaan. Karena jika kepuasan rendah maka akan menimbulkan masalah dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Jika perusahaan bisa mengatasi masalah kepuasan karyawan, hal ini bisa meminimalisir karyawan mangkir dari pekerjaan maupun keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja di Didago Café Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Didago *Café* bergerak dalam bidang makanan dan minuman yang di dalamnya termasuk kopi. *Café* ini didirikan oleh beberapa *owner* dari latar belakang yang berbeda-beda. Didago *Café* baru berdiri kurang dari satu tahun, yang memiliki 20 orang karyawan. Terdiri dari 1 orang bagian *stock* and gudang, 1 orang pembukuan, 2 orang kasir, 2 orang barista tetap, 1 orang barista paruh waktu, 4 orang juru masak, 1 orang kapten lapangan, 4 orang *helper* , dan 4 orang pelayan.

Kendala yang dihadapi selama 8 bulan terakhir, adanya tingkat masuk kerja dari karyawan memiliki ketidakstabilan. Terlebih sering banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja. Berikut data absensi dari total karyawan selama 6 bulan terakhir. Terlihat dari data absensi karyawan 8 bulan terakhir :

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan 8 Bulan Terakhir**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan yang tidak hadir</b>	<b>Presentase karyawan yang tidak hadir</b>
<b>November</b>	2	10%
<b>Desember</b>	5	25%
<b>Januari</b>	2	10%
<b>February</b>	4	20%
<b>Maret</b>	3	15%
<b>April</b>	4	20%
<b>Mei</b>	2	17%
<b>Juni</b>	1	8%

Terlihat dari tabel 1.2 absensi karyawan 8 bulan terakhir, bulan Desember lebih banyak karyawan yang tidak hadir. Sedangkan di bulan November, lebih sedikit karyawan yang tidak hadir jika dibandingkan dengan bulan Desember hingga Juni. Apabila ada karyawan yang sering tidak hadir, perusahaan akan melakukan tindakan tegas seperti pemecatan. Dan apabila terlambat selama 5 menit dari waktu yang sudah ditentukan, perusahaan akan memotong gaji karyawan tersebut.

Kemudian, sistem gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki perbedaan. Bergantung dengan jabatan yang dimiliki, gaji yang diberikan oleh perusahaan ada yang diberikan di akhir bulan atau dihitung per hari kerja. Untuk pemberian gaji harian di hari senin hingga jumat lebih rendah di bandingkan dengan gaji yang diberikan pada hari sabtu dan minggu.

Berdasarkan masalah tersebut, Peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Faktor apa yang dirasakan memuaskan dan faktor apa yang dirasakan masih belum memuaskan di *Didago Café* ?
2. Sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan di *Didago Café*

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Faktor apa yang dirasakan memuaskan dan faktor apa yang dirasakan masih belum memuaskan karyawan di *Didago Café*
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di *Didago Café*

### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Bagi pihak perusahaan

Dapat menjadi acuan untuk evaluasi dan meningkatkan kepuasan karyawan yang dimilikinya dan mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

2. Bagi pihak karyawan

Dapat mengevaluasi kinerja dari perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja selama di perusahaan.

3. Bagi penulis

Dapat mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan memberikan wawasan mengenai perkembangan sumber daya manusia.