



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

Terakreditasi A

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

Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Karyawan di Maya Jaya Textile

Skripsi

Oleh

Johan Dharmawan Lewi

2016320139

Bandung

2020



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

Terakreditasi A

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

Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Karyawan di Maya Jaya Textile

Skripsi

Oleh

Johan Dharmawan Lewi

2016320139

Pembimbing

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

Bandung

2020

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



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Johan Dharmawan Lewi
Nomor Pokok : 2016320139
Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Maya Jaya Textile

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 15 Juli 2020
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Orpha Jane, S.Sos., M.M.

: 

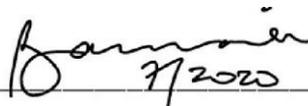
Sekretaris

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

: 

Anggota

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

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Johan Dharmawan Lewi

NPM : 2016320139

Jurusan/Program Studi: Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja
Karyawan di Maya Jaya Textile

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya 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,



Johan Dharmawan Lewi

ABSTRAK

Nama : Johan Dharmawan Lewi
NPM : 2016320139
Judul : Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Maya Jaya Textile

Seiring berkembangnya ekonomi, teknologi dan persaingan dunia akan berbagai hal, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi faktor yang penting. Pemerintah Indonesia dengan Nota Keuangan Tahun Anggaran 2020 mengenai program pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan, menekankan pada sumber daya manusia demi mewujudkan sumber daya manusia yang unggul yang akan mendorong peningkatan ekonomi. Berkaitan dengan hal itu, untuk mendorong sumber daya manusia dalam perusahaan yang berkualitas dan maksimal maka hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tidak hanya dalam beban pekerjaannya saja namun segala faktor yang dirasakan puas atau tidak puas dan apa capaian yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan atau juga korelasi dari Kepuasan Kerja (Variabel X) dan Kinerja (Variabel Y).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Maya Jaya Textile. Maya Jaya Textile sudah berdiri pada tahun 1990 yang berlokasi di Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan tersebut memproduksi berbagai macam produk di bidang tekstil dengan mempekerjakan sejumlah karyawan dalam pengoperasiannya. Berjalannya waktu dalam perusahaan terjadi kendala pada karyawannya dalam hal terjadinya keluar masuk pegawai dan kurangnya kinerja karyawan terkait kurang disiplinnya terhadap aturan perusahaan. Hal ini terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan.

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dalam pencarian dan pengumpulan data menggunakan sebuah metode kuesioner. Metode kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu bagaimana faktor yang mendorong dalam kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan serta mengukur tingkat yang dirasakannya dalam hal kepuasan kerja dan apa yang dilakukannya dalam hal kinerja dalam perusahaan.

Dari hasil analisis atas apa yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dengan satu variabel lainnya yaitu variabel Kinerja dengan besaran nilai koefisien dari korelasi sebesar 0,617. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja dari karyawan. Begitu juga sebaliknya Kinerja Karyawan dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dari karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja, Kementerian Keuangan

ABSTRACT

Name : Johan Dharmawan Lewi
NPM : 2016320139
Tittle : *Relationship Analysis of Job Satisfaction with Employee Performance at Maya Jaya Textile*

As the development of the economy, technology and world competition on various things, attention to human resources becomes an important factor. The Government of Indonesia with the Financial Note 2020 Fiscal Year regarding the government program issued by the Ministry of Finance, emphasizes human resources in order to realize superior human resources that will drive economic improvement. In this regard, to encourage human resources in a company that is of high quality and maximum, the things that need to be considered by the company are not only in the workload, but all the factors that are felt satisfied or not satisfied and what are the achievements made by employees.

Based on the explanation that has been described previously, the purpose of this study is to find out how the relationship or also the correlation of Job Satisfaction (Variable X) and Performance (Variable Y).

This research was conducted at the Maya Jaya Textile company. Maya Jaya Textile was established in 1990 which is located in Majalaya, Bandung Regency, West Java Province. The company produces various kinds of products in the textile sector by employing a number of employees in their operations. Over time there are obstacles in the company of employees in terms of the occurrence of employee turnover and lack of employee performance related to lack of discipline of company rules. This is related to job satisfaction and performance of employees.

In this study the research method used was a survey with a quantitative research approach. This research in the search and collection of data using a questionnaire method. The questionnaire method in this study is used to find out how the factors that drive work satisfaction and performance of employees and measure the level of perceived employee satisfaction and what it does in terms of performance in the company.

From the results of the analysis of what has been done, it can be concluded that the Job Satisfaction variable has a strong correlation or relationship with one other variable, namely the Performance variable with the magnitude of the coefficient of the correlation of 0.617. This can be interpreted that Job Satisfaction can affect the performance of employees. Otherwise Employee Performance can affect Job Satisfaction of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Performance, Ministry of Finance

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (TYME) atas berkah rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul, “Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Maya Jaya Textile”.

Penulisan dari skripsi ini bertujuan sebagai pemenuhan syarat memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, universitas Katolik Parahyangan.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak sehingga, Penulis dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah turut andil memberi segala bentuk bantuan moril maupun materiil baik secara langsung dan tidak langsung kepada Penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Kepada Tuhan Yang Maha Esa (TYME) atas pertolongan kasih dan karunia-Nya yang tak terbalas sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan juga meberikan arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

3. Bapak Dr. Rulyusa Pratikto, S.AB., M.S.E selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada Penulis selama perkuliahan.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNPAR yang telah membagikan ilmunya kepada Penulis.
5. Kepada kedua orang tua dan kakak dari Penulis Steven Stefanus Lewi, Billy Chandra Lewi dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, dan bantuan kepada Penulis baik secara moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.
6. Kepada teman-teman NGEHANG (Michael, Raka, Sean, Tony, dan Vetric) yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada Penulis sealama ini dalam proses penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan.
7. Kepada teman-teman FRIEND KECE (Hizkia, Vania, Yosua, Yonathan, dkk) yang terus memberikan motivasi kepada Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada komunitas yang menjadi keluarga Penulis, Keluarga Mahasiswa Universitas Katolik Parahyangan, keluarga gereja GBI CITRA dan GBI ARUNA, keluarga SMAK 2 BPK Penabur (TAYANG Family) yang memberi dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada teman-teman terdekat Penulis Raka dan Sharon yang telah membantu memberikan masukan dan membantu banyak hal dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada seluruh sivitas akademika Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah mendukung Penulis secara moril.
11. Kepada Ibu. Hera selaku perwakilan perusahaan MAYA JAYA TEXTILE yang telah memberikan izin dan telah membantu Penulis.
12. Seluruh pihak yang telah membantu Penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari laporan skripsi ini tidak luput dari kekurangan, Maka dari itu Penulis bersedia menerima semua kritik dan saran demi laporan skripsi yang lebih baik. Sehingga, laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat pada bidang pendidikan, dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut.

Bandung, Mei 2020



Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB 2	8
KERANGKA TEORI	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	16
2.2.3 Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja	19
2.2.4 Dimensi Penentu Kepuasan Kerja	21

2.3 Kinerja	25
2.3.1 Pengertian Kinerja	25
2.3.2 Faktor Meningkatnya Kinerja.....	26
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.3.4 Pengukuran Kinerja.....	31
BAB 3	34
METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Metode Penelitian	36
3.3 Model Penelitian dan Hipotesis	37
3.3.1 Model Penelitian	37
3.3.2 Hipotesis	42
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Analisis Data	47
BAB 4	49
SUBJEK PENELITIAN	49
4.1 Profil Perusahaan	49
4.1.1 Profil Maya Jaya Textile	49
4.1.2 Sejarah Perusahaan	51
4.2 Cakupan Pemasaran.....	53
4.3 Proses Bisnis	53
4.4 Struktur Organisasi	55
BAB 5	56
ANALISA DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	56

5.2 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner	58
5.3 Karakteristik Responden	58
5.3.1 Jenis Kelamin.....	58
5.3.2 Jabatan/ Posisi.....	59
5.3.3 Masa Kerja.....	60
5.4 Uji Hipotesis.....	61
5.5 Hasil Pengolahan dan Analisis Data.....	61
5.5.1 Varibel X (Kepuasan Kerja).....	62
5.5.2 Variabel Y (Kinerja)	84
BAB 6	111
KESIMPULAN DAN SARAN	111
6.1 Kesimpulan	111
6.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sumber Peranan Dalam Pembentukan PDB Nasional Tahun 2019	3
Gambar 1.2 Laju Pertumbuhan dan Sumber Pertumbuhan PDB 2019	3
Gambar 2.1 Model Konsep Kepuasan Kerja	14
Gambar 2.2 Alur Kinerja	30
Gambar 3.1 Model Penelitian	37
Gambar 4.1 Proses Produksi Maya Jaya Textile	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Maya Jaya Textile	55
Gambar 5.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 5.2 Data Responden Berdasarkan Posisi/ Jabatan.....	59
Gambar 5.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Gambar 5.4 Data Responden Terhadap Gaji yang Didapat Dirasakan Cukup.....	62
Gambar 5.5 Data Responden Terhadap Gaji yang Didapat Dirasakan Adil	63
Gambar 5.6 Data Responden Terhadap Gaji yang Didapatkan Dirasakan Sesuai dengan Apa yang Diharapkan.....	64
Gambar 5.7 Data Responden Terhadap Penunjang Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Cukup	65
Gambar 5.8 Data Responden Terhadap Penunjang Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Nyaman	66
Gambar 5.9 Data Responden Terhadap Penunjang Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Terpenuhi Sesuai Dengan Apa yang Diharapkan.....	67
Gambar 5.10 Data Responden Terhadap Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja yang Ada Dirasakan Membantu Pelaksanaan Kerja	69
Gambar 5.11 Data Responden Terhadap Hubungan Kerja dengan Atasan Dirasakan Membantu Pelaksanaan Kerja	70
Gambar 5.12 Data Responden Terhadap Hubungan Kerja yang ada Dirasakan Sesuai dengan Harapan	71
Gambar 5.13 Data Responden Terhadap Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Cukup	72
Gambar 5.14 Data Responden Terhadap Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Sesuai dengan Pelaksanaan Kerja	73
Gambar 5.15 Data Responden Terhadap Kondisi Kerja yang Didapat Dirasakan Terpenuhi	74

Gambar 5.16 Data Responden Terhadap Atasan Dirasakan Membantu dalam Melaksanakan Tugas	75
Gambar 5.17 Data Responden Terhadap Atasan Dirasakan Mengarahkan Pelaksanaan Pekerjaan	76
Gambar 5.18 Data Responden Terhadap Atasan Dirasakan Hadir Dalam Mengawasi Pelaksanaan Tugas	76
Gambar 5.19 Data Responden Terhadap Keamanan yang Didapat Dirasakan Cukup	77
Gambar 5.20 Data Responden Terhadap Keamanan yang Didapat Dirasakan Sesuai dengan Beban Kerja	78
Gambar 5.21 Data Responden Terhadap Keamanan yang Didapat Dirasakan Sesuai dengan Harapan	79
Gambar 5.22 Data Responden Terhadap Kesempatan Berkembang yang Didapat Dirasakan Cukup	80
Gambar 5.23 Data Responden Terhadap Kesempatan Berkembang yang Didapat Dirasakan Adil	81
Gambar 5.24 Data Responden Terhadap Kesempatan Berkembang yang Didapatkan Dirasakan Sesuai	81
Gambar 5.25 Data Responden Terhadap Fasilitas kerja yang didapatkan dirasakan Cukup	82
Gambar 5.26 Data Responden Terhadap Fasilitas Kerja yang Didapatkan Dirasakan Adil	83
Gambar 5.27 Data Responden Terhadap Fasilitas Kerja yang Didapatkan Dirasakan Sesuai dengan Harapan	84
Gambar 5.28 Data Responden Terhadap Target Kerja yang Dibebankan Dapat Dicapai	85
Gambar 5.29 Data Responden Terhadap Target dari Kualitas Kerja yang Dibebankan Dapat Dicapai	86
Gambar 5.30 Data Responden Terhadap Pekerjaan yang Dibebankan Dapat Dicapai Tepat Waktu.....	87
Gambar 5.31 Data Responden Terhadap Kerjasama dalam Pekerjaan Dapat Dilakukan.....	88
Gambar 5.32 Data Responden Terhadap Dapat Memenuhi Jam Kerja	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 3.2 Sumber Data.....	48
Tabel 5.1 Skor Pilihan pada Variabel X	91
Tabel 5.2 Skor Setiap Indikator Dimensi Variabel X	91
Tabel 5.3 Rekap Dimensi Variabel X	96
Tabel 5.4 Rekap Total Skor Variabel X.....	99
Tabel 5.5 Klasifikasi Kepuasan Kerja.....	100
Tabel 5.6 Tingkat Kepuasan Kerja.....	101
Tabel 5.7 Skor Pilihan Pada Variabel Y	102
Tabel 5.9 Rekap Total Skor Variabel Y	104
Tabel 5.10 Klasifikasi Kinerja.....	105
Tabel 5.11 Tingkat Kinerja.....	105
Tabel 5.12 Total Skor Variabel X dan Variabel Y.....	106
Tabel 5.13 Perhitungan Nilai Data Korelasi dari Variabel X dengan Variabel Y	108
Tabel 5.14 Pedoman Koefisien Korelasi	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Logo Perusahaan Maya Jaya Textile	118
Lampiran 2 Kantor Staf.....	118
Lampiran 3 Tabel r.....	121
Lampiran 4 Suasana di Tempat Penenunan.....	122
Lampiran 5 Suasana di Tempat Packing	122
Lampiran 6 Proses Penggulungan Benang	123
Lampiran 7 Kuesioner	124

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Majunya sebuah negara dapat dilihat dengan adanya sumber daya manusia yang baik. Kemajuan saat ini yang tidak dapat terbendung lagi, mengharuskan seluruhnya bekerja sesuai dengan perkembangan zaman yang bersentuhan langsung dengan teknologi. Semua ini dilakukan untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 yang dapat menggantikan manusia dalam bekerja. Maka dari itu peran sumber daya manusia diperlukan sebagai bentuk representatif dari manusia yang memiliki kompetensi unggul dengan nilai tambah dan tidak tergantikan teknologi.

Perkembangan dan tuntutan zaman untuk maju menjadi perhatian dari pemerintah Indonesia. Sadarnya akan tantangan revolusi industri 4.0 dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah mendorong seluruh pihak untuk mencapai sumber daya manusia yang unggul yang sudah dicanangkan sejak tahun 2019 pada perayaan hari kemerdekaan Indonesia yang ke 74 (Prasetya, 2019). Selain itu Indonesia akan menghadapi sebuah tahapan yang besar yaitu menuju Indonesia Emas 2045, di mana negara memprioritaskan peningkatan kapasitas dari sumber daya manusia (Kemensekneg, 2019). Hal ini didukung dengan program negara sebagai bentuk implementasi perhatian terhadap sumber daya manusia.

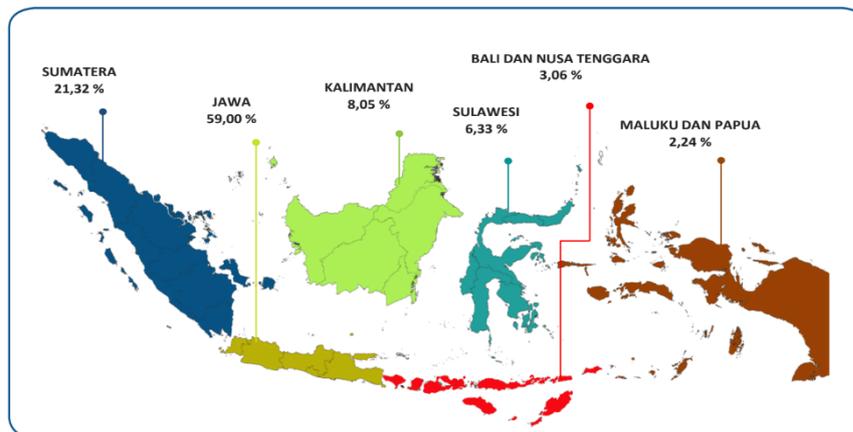
Program prioritas demi memajukan sumber daya manusia tertuang dalam Nota Keuangan tahun anggaran 2020 yang mencantumkan pembiayaan anggaran khususnya dalam peningkatan daya saing sumber daya manusia (Kemenkeu, 2020). Dalam Nota keuangan tahun anggaran 2020 tersebut, pembiayaan untuk

peningkatan kualitas sumber daya manusia ditetapkan sebagai perkembangan pembiayaan investasi. Hal ini menggambarkan bahwa negara sadar bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang menjadi prioritas dalam perkembangan negara yang lebih maju. Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia menjadi penting. Sumber daya manusia berkualitas dalam praktiknya dapat membuat perusahaan menjadi maju. Tanpa manusia yang ada didalamnya yang disebut dengan pegawai, perusahaan tidak dapat menjalankan usahanya. Pegawai atau disebut juga karyawan merupakan aset yang tidak kalah pentingnya dengan bagian lain dari perusahaan. Pegawai yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia perlu dikontrol. Maka dari itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia sebagai upaya organisasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, dan mengarahkan sumber daya manusia dalam upaya tercapainya tujuan organisasi (Hariandja, 2002).

Selain perlunya manajemen sumber daya manusia, perusahaan juga perlu melihat bagaimana kepuasan kerja dari karyawan sehingga tercipta kondisi di mana perusahaan memanusiakan manusia yang berkualitas juga diperlukan perusahaan dan ini juga berkaitan dengan kinerja dari pegawai yang dapat diukur oleh perusahaan sehingga maju dan dapat meningkatkan perekonomian negara.

Menurut hasil Badan Pusat Statistik (BPS) mengenai Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan IV-2019 Pulau Jawa masih menjadi sumber tertinggi dari Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional pada Tahun 2019, dengan peranan sebesar 59,00%, Pulau Sumatera 21,32%, Pulau Kalimantan 8,05%, Pulau Sulawesi 6,33%, Pulau Bali dan Nusa Tenggara 3,06%, dan Pulau Maluku dan Papua sebesar 2,24%. Dari seluruh sumber PDB yang ada dalam data BPS tersebut laju

pertumbuhan dan sumber pertumbuhan PDB menurut lapangan usaha, industri pengolahan yang didalamnya terdapat industri tekstil dan pakaian jadi menyumbang sumber pertumbuhan 0,80% dari 5,02% PDB Indonesia 2019. Hal ini menjadi sumber pertumbuhan terbesar dibanding dengan lapangan usaha lainnya yang menjadi sumber dari PDB Indonesia tahun 2019 (Badan Pusat Statistik, 2020).



Gambar 1.1 Sumber Peranan Dalam Pembentukan PDB Nasional Tahun 2019
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Lapangan Usaha	Triw III-2019 Terhadap Triw II-2019 (q-to-q)	Triw IV-2019 Terhadap Triw III-2019 (q-to-q)	Triw III-2019 Terhadap Triw III-2018 (y-on-y)	Triw IV-2019 Terhadap Triw IV-2018 (y-on-y)	Laju Pertumbuhan 2019	Sumber Pertumbuhan 2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
A. Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	1,05	-20,52	3,12	4,26	3,64	0,46
B. Pertambangan dan Penggalian	3,38	-1,52	2,34	0,94	1,22	0,09
C. Industri Pengolahan	3,18	-1,63	4,14	3,66	3,80	0,80
D. Pengadaan Listrik dan Gas	4,94	3,68	3,75	6,01	4,04	0,04
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0,09	4,07	4,85	5,41	6,83	0,01
F. Konstruksi	4,76	4,74	5,65	5,79	5,76	0,58
G. Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2,85	-2,32	4,43	4,24	4,62	0,61
H. Transportasi dan Pergudangan	3,24	1,09	6,66	7,55	6,40	0,27
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1,56	2,47	5,41	6,41	5,80	0,18
J. Informasi dan Komunikasi	3,33	0,74	9,24	9,71	9,41	0,49
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	4,66	2,18	6,15	8,49	6,60	0,26
L. Real Estat	1,28	0,77	5,97	5,85	5,74	0,16
M,N. Jasa Perusahaan	2,68	2,01	10,22	10,49	10,25	0,18
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-3,54	12,68	1,87	2,06	4,67	0,16
P. Jasa Pendidikan	4,36	8,97	7,81	5,46	6,29	0,19
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	2,27	4,65	9,18	7,82	8,68	0,10
R,S,T,U. Jasa Lainnya	2,64	1,53	10,71	10,78	10,55	0,19

Gambar 1.2 Laju Pertumbuhan dan Sumber Pertumbuhan PDB 2019
Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Maya Jaya Textile merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang mengolah bahan dasar benang menjadi kain yang berada di Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung. Perusahaan Maya Jaya Textile ini merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1997 dan masih terus berjalan mengembangkan usahanya. Maya Jaya Textile merupakan pemasok dari toko-toko kain yang berada di kota Bandung bahkan sampai ke berbagai kota di Indonesia. Dalam proses berjalannya usaha perusahaan sadar bahwa pentingnya sumber daya manusia dalam seluruh operasional perusahaan. Meskipun proses produksinya menggunakan mesin namun, peran dari sumber daya manusia tetap dibutuhkan karena mesin yang digunakan belum modern. Maya Jaya membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan dan mampu bekerja dengan maksimal.

Perusahaan mengerti bahwa perusahaan harus mampu memanusiakan manusia yang ada sehingga, di sini kepuasan kerja dari karyawan menjadi penting. Maya Jaya telah melaksanakan sistem bonus sebagai insentif dari perusahaan kepada karyawan namun belum berjalan dengan efektif dan kinerja dari karyawan masih belum maksimal. Maya jaya masih mengalami kendala di mana perputaran karyawan yang masuk dan keluar begitu tinggi selain itu perusahaan mengalami kondisi dimana karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang ada. Sehingga dalam waktu tertentu dapat terjadi kekosongan pegawai dari perusahaan dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya dari perusahaan tidak dapat tercapai yang kemudian mengakibatkan produksi dari perusahaan menjadi menurun.

Berdasarkan dari fenomena yang terjadi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menganalisis mengenai kepuasan kerja dan kinerja di Maya Jaya Textile dalam bentuk skripsi dengan judul **“ANALISIS HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI MAYA JAYA TEXTILE”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam melihat kepuasan kerja dan produktifitas, perusahaan banyak mengalami hambatan dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hambatan yang dihadapi perusahaan adalah berupa masalah karyawan yang keluar masuk dari perusahaan dengan perputaran yang tinggi sehingga mengakibatkan kekosongan karyawan dan kinerja karyawan yang rendah terkait kurang disiplinnya karyawan terhadap aturan perusahaan. Melihat adanya hambatan yang terjadi pada perusahaan, penulis ingin mendalami lebih lanjut dalam melihat dan memahami kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Maya Jaya Textile.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Maya Jaya Textile, atas hal tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang dapat menjawab antara lain:

1. Bagaimana kepuasan kerja dari karyawan Maya Jaya Textile?
2. Bagaimana kinerja dari karyawan Maya Jaya Textile?
3. Sejauh mana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja yang terjadi di Maya Jaya Textile?
4. Apa hambatan dari kinerja yang terjadi di Maya Jaya Textile?

1.3 Tujuan Penelitian

Adanya kepuasan kerja dari karyawan dan juga kinerja dari karyawan sangat penting adanya karena akan berpengaruh terhadap operasional perusahaan, produksi dari perusahaan, dan juga tercapainya target atau tujuan dari perusahaan.

Maka Penelitian Bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja dari karyawan di Maya Jaya Textile
2. Mengetahui bagaimana kinerja dari karyawan di Maya Jaya Textile
3. Mengetahui sejauh mana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja di Maya Jaya Textile
4. Mengetahui apa yang menjadi hambatan dalam kinerja yang terjadi di Maya Jaya Textile

1.4 Kegunaan Penelitian

- Bagi penulis:

Penelitian diharapkan dapat membuat penulis lebih memahami lagi, dan menambah pengetahuan baru mengenai kepuasan kerja dengan kinerja dari karyawan di perusahaan-perusahaan. Kepuasan kerja dan kinerja ini dapat menjadi perhatian penting sebagai perwujudan manajemen sumber daya manusia yang baik.

- Bagi perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan bagi perusahaan untuk lebih memahami kepuasan kerja dari karyawan dengan kinerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan.

- Bagi pihak lain:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan dengan memperhatikan karyawan yang ada di dalamnya terkait dengan kepuasan kerja dan kinerjanya dengan baik.