



**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

**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement*
Pegawai di CV Sampurna Part Niaga**

Skripsi

Oleh

Reina Marcelline

2014320176

Bandung

No. Kode	: AB MAR h / 18	2018
Tanggal	: 15 Februari 2019	
No. Ind.	: 8360 - FISIP / SKP 36957	
Divisi	:	
Hadiah / Beli	:	
Dari	: FISIP	



**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

**Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement*
Pegawai di CV Sampurna Part Niaga**

Skripsi

Oleh

Reina Marcelline

2014320176

Pembimbing

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

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Reina Marcelline
Nomor Pokok : 2014320176
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement*
Pegawai di CV Sampurna Part Niaga

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Jumat, 13 Juli 2018
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang merangkap anggota

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si


Sekretaris

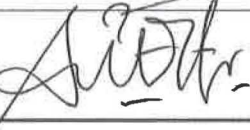
Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.







Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Reina Marcelline

NPM : 2014320176

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

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement*
Pegawai di CV Sampurna Part Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya 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, 13 Juli 2018





ABSTRAK

Nama : Reina Marcelline
NPM : 2014320176
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement* Pegawai di CV Sampurna Part Niaga.

Sikap dan perilaku kerja pegawai menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja yang belum maksimal perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Salah satu faktor penentu kinerja adalah kepuasan kerja, karena jika tingkat kepuasan kerja rendah akan mengakibatkan kurangnya keterlibatan kerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *job involvement* yang berdampak pada kinerja pegawai di CV Sampurna Part Niaga, dan untuk mengetahui tingkat kepuasan dan tingkat *job involvement*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara peneliti melakukan observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan dengan melihat pola kerja pegawai. Sedangkan kuesioner dibagikan kepada 50 responden CV Sampurna Part Niaga.

Penelitian ini menghasilkan variabel tingkat kepuasan kerja berada di kriteria baik dengan total skor 3270 dari skor ideal 4200 (77,8%) dan variabel tingkat *job involvement* berada di kriteria baik dengan total skor 2609 dari skor ideal 3400 (76,7%). Hasil korelasi antara kepuasan kerja dan *job involvement* juga termasuk kriteria kuat dengan menggunakan uji t menghasilkan t-hitung (2,509) > t-tabel (2,011). Menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga *job involvement* nya.

Perusahaan harus lebih peka dan mampu mengusahakan komunikasi yang jujur dan terbuka. Pemberian penghargaan dan kesempatan promosi mampu mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga mampu meyakinkan pegawai akan minat (*passion*) mereka pada pekerjaannya.

Kata kunci : Kepuasan kerja, *Job Involvement*.



ABSTRACT

Nama : Reina Marcelline
NPM : 2014320176
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement* Pegawai di
CV Sampurna Part Niaga.

Attitude and work behaviour of employees determine a company successful. Performance that has not been maximally needs to be a concern for the company. One of factor that determine a performance is job satisfaction, because if the level of job satisfaction low that will effect the lack of employees job involvement.

The purpose of this research is to determine relation of job satisfaction with job involvement that will impact on employees performance in CV Sampurna Part Niaga, and to determine the level of job satisfaction and job involvement.

This research used a correlational research. This research use survey method that researcher do observation and spreading of questionnaire. Observation is done by seeing at work patterns of employees. In the other hand, the questionnaires were distributed to 50 respondents.

This study resulted in the variable of job satisfaction level in good criterion with total score 3270 from ideal score 4200 (77,8%) and job involvement level variable was in good criterion with total score 2609 from ideal score 3400 (76,7%). The result of correlation between job satisfaction and job involvement also included strong criterion by using t test yield t-count (2,509) > t-table (2.011). Show the higher the job satisfaction the higher the job involvement.

Company must more pay attention and able to pursue honest and open communication. Providing awards and promotional opportunities can encourage employees to be more enthusiastic in carrying out their work. It is also able to convince employees of their passion in their work.

Key words : Job Satisfaction, Job Involvement



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement* Pegawai di CV Sampurna Part Niaga. Penelitian ini disusun oleh penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan arahan bimbingan serta bantuan moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis selama ini baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai berikut :

1. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan;
2. Bapak Dr. Paulus Sukapto selaku Wakil Rektor III Bidang Modal Insani dan Kemahasiswaan;
3. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis;

5. Bapak Albert Mangapul Parulian Lumban Tobing, ST., M.AB. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis;
6. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu disela – sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis dalam penyelesaian penelitian skripsi ini;
7. Seluruh tenaga pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bahan pembelajaran selama proses belajar dan mengajar dalam perkuliahan sampai saat ini;
8. Seluruh staf tata usaha di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu penulis, baik dalam hal akademis maupun non-akademis untuk segala kegiatan kemahasiswaan;
9. Bapak Henry dan Bapak Ronny selaku Direktur Utama MINIMAL yang sudah memberikan bantuan secara materi maupun moril untuk penulis selama perkuliahan hingga penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini;
10. Bapak Lily Hernawan selaku Direktur Utama di CV Sampurna Part Niaga yang telah bersedia memberikan waktu dan arahan kepada penulis selama penyusunan penelitian ini;
11. Ibu Regia Oryza Sativa selaku *Head of Human Resources Development and General Affair* yang telah memberikan waktu dan informasi serta bimbingan dan arahan sebagai HRD dan teman bagi penulis selama penulis melakukan penelitian di CV Sampurna Part Niaga;

12. Seluruh staf CV Sampurna Part Niaga yang telah memberikan waktu dan informasi bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini;
13. Mama (alm) sebagai motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini;
14. Papa dan adik tercinta yang telah memberikan doa, motivasi serta dukungan dari segi moril selama proses perkuliahan penulis dari awal hingga akhir perkuliahan;
15. Defota Nadia Ayowembun selaku teman dan sahabat terbaik penulis sejak perkuliahan di semester 1 yang telah menjadi tempat penulis untuk bercerita dan memberikan dukungan dalam hal apapun kepada penulis;
16. Selly Christiani selaku teman dan sahabat terbaik penulis yang memberikan banyak pengetahuan dalam bidang akademis dan dukungan serta motivasi kepada penulis khususnya selama perkuliahan ini;
17. Elizabeth Koswara dan Stephanie Leonardo selaku sahabat penulis sejak SMP hingga sekarang yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis;
18. Grup *Power Rangers* (Regia, Husmi, Irfan, Yeremia) selaku teman penulis sewaktu masih bekerja di CV Sampurna Part Niaga yang telah meluangkan waktu ditengah – tengah kesibukan kerja untuk memberi dukungan kepada penulis;
19. Grup *Mejores Amigos* selaku teman terbaik penulis sejak SMP yang selalu berjuang bersama dan saling mendukung satu sama lain sampai sekarang;

20. Teman – teman SMA St. Angela (Michelia Pandaneke, Vesalius Tantawan, Alexandra Vallerie, Monica Adelia, Karina Jovita, Diana Natalia Harini) dan seluruh teman terbaik penulis selama SMA;
21. Grup Ambis (Defota, Selly, Sansan, Aleng) yang telah menjadi teman terbaik selama perkuliahan awal penulis dan memberikan dukungan;
22. Teman – teman terbaik penulis di angkatan 2014 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Jayanti Sari, Cynthia Evania, Cynthia Budi Utami, Lavenia Faustine, Jovita Putri, Fiona Susilo) yang telah mengisi keseharian penulis dalam hal apapun dan memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis;
23. Seluruh teman – teman angkatan 2014 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya Ilmu Adminstrasi Bisnis yang telah memberikan banyak kesan dan kesempatan untuk penulis mengenal satu sama lain;
24. Teman – teman magang di Perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan, khususnya Cechilia Revie Krisna yang selalu memberikan semangat bagi penulis dalam bekerja dan perkuliahan;
25. Biro Administrasi dan Akademik (Pak Yatno, Mba Wina, Mba Oliv, Mba Nia, Mas Andi, Mas Edi) yang memberi kesempatan bagi penulis menjadi panitia penerimaan mahasiswa baru 2015-2018;
26. Seluruh member Wannaone yang sudah hadir dan memberikan semangat dalam kehidupan penulis khususnya disaat penulis menyusun skripsi;

27. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan penelitian skripsi penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih jauh dari sempurna karena penulis memiliki keterbatasan kemampuan akan pengetahuan dan ketrampilan. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran dari para pembaca yang bisa membangun dan mendukung penulis untuk menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk ilmu pengetahuan bagi para pihak yang membutuhkannya.

Bandung, 6 Juni 2018

Penulis,



Reina Marcelline



DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
BAB II KERANGKA TEORI.....	6
2.1 Kepuasan Kerja.....	6
2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	8
2.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	9
2.4 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.5 Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja.....	12
2.6 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	14
2.7 <i>Job involvement</i>	16
2.8 Dimensi <i>Job involvement</i>	18
2.9 Faktor-faktor <i>Job involvement</i>	19

2.10 Karakteristik <i>Job involvement</i>	21
2.11 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Job Involvement</i>	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Metode Penelitian.....	24
3.3 Model Penelitian	25
3.3 Operasionalisasi Variabel	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.6 Teknik Analisa Data.....	30
BAB IV OBJEK PENELITIAN.....	36
4.1 Deskripsi Umum Perusahaan	36
4.2 Sejarah Perusahaan.....	36
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.4 Struktur Organisasi	42
4.5 <i>Job Description</i>	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Hasil Perhitungan Uji Validitas dan Reliabilitas	45
5.1.1 Uji Validitas	45
5.1.2 Uji Reliabilitas	52
5.2 Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai	53

5.2.1 Analisa Karakteristik Responden.....	53
5.2.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	53
5.2.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.2.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
5.2.1.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	56
5.2.1.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
5.3 Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai	58
5.3.1 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Jenis Pekerjaan...60	
5.3.1.1 Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan.....	60
5.3.1.2 Kesempatan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan	61
5.3.1.3 Tingkat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	62
5.3.2 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Gaji (<i>remunerasi</i>)62	
5.3.2.1 Gaji sesuai dengan ekspektasi.....	63
5.3.2.2 Gaji sesuai dengan kuantitas pekerjaan.....	63
5.3.2.3 Sistem prosedur pembayaran gaji	64
5.3.3 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Rekan Kerja	65
5.3.3.1 Hubungan baik dengan rekan kerja (<i>sportif</i>).....	65
5.3.3.2 Dukungan yang diberikan rekan kerja	66
5.3.3.3 Kerjasama dalam kelompok.....	66
5.3.4 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Kesempatan Promosi.....67	
5.3.4.1 Kejelasan tentang jenjang karier	67
5.3.4.2 Promosi sesuai dengan prestasi kerja.....	68
5.3.5 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Mutu Pengawasan69	
5.3.5.1 Bantuan teknis dan moril dari atasan	69
5.3.5.2 Penilaian akan hasil kerja dari atasan.....	70
5.3.6 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Indikator Dimensi Lingkungan Kerja70	
5.3.6.1 Ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan	71

5.3.6.2 Letak ruangan membantu aktivitas pekerjaan.....	71
5.3.7 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Pekerjaan	72
5.3.8 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Gaji (remunerasi).....	76
5.3.9 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Rekan Kerja.....	78
5.3.10 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Kesempatan Promosi	81
5.3.11 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Mutu Pengawasan.....	84
5.3.12 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Lingkungan Kerja.....	87
5.3.13 Analisa Keseluruhan Mengenai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja	90
5.4 Analisa Tingkat <i>Job involvement</i> Pegawai	92
5.4.1 Tingkat <i>Job involvement</i> Pegawai Berdasarkan Indikator Dimensi Aktif Berpartisipasi.....	93
5.4.1.1 Perhatian dan peduli terhadap pekerjaan.....	93
5.4.1.2 Bekerja melewati batas waktu jam kerja.....	94
5.4.2 Tingkat <i>Job involvement</i> Berdasarkan Indikator Dimensi Pekerjaan Sebagai Hal yang Utama.....	95
5.4.2.1 Pekerjaan menjadi pusat yang menarik dalam hidup.....	95
5.4.2.2 Selalu mengutamakan pekerjaan.....	96
5.4.2.3 Bertanggung jawab dan mencurahkan segala energi ke dalam pekerjaan	96
5.4.3 Tingkat <i>Job involvement</i> Berdasarkan Indikator Dimensi Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting Bagi Harga Diri.....	97
5.4.3.1 Menghargai dan melaksanakan pekerjaan dengan baik	97
5.4.3.2 Prestasi hasil kerja sangat berharga bagi kehidupan.....	98
5.4.4 Tingkat <i>Job involvement</i> Berdasarkan Dimensi Aktif Berpartisipasi	99
5.4.5 Tingkat <i>Job involvement</i> Berdasarkan Dimensi Pekerjaan Sebagai Hal Yang Utama.....	103

5.4.6 Tingkat <i>Job involvement</i> Berdasarkan Dimensi Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting Bagi Harga Diri	106
5.4.7 Analisa Keseluruhan Mengenai Variabel Tingkat <i>Job involvement</i>	110
5.5 Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Job involvement</i>	112
5.5.1 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	112
5.5.2 Uji Hipotesis	114
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	117
6.1 Kesimpulan	117
6.2 Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	124



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Model Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.3 Rentang Realibilitas.....	32
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 5.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 5.2 Uji Validitas Job Involvement.....	49
Tabel 5.3 Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.6 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 5.7 Responden Berdasarkan Jabatan.....	56
Tabel 5.8 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 5.9 Rentang Skor.....	60
Tabel 5.10 Kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan.....	60
Tabel 5.11 Kesempatan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan.....	61

Tabel 5.12 Tingkat kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	62
Tabel 5.13 Gaji sesuai dengan ekspektasi.....	63
Tabel 5.14 Gaji sesuai kuantitas pekerjaan.....	63
Tabel 5.15 Sistem prosedur pembayaran gaji.....	64
Tabel 5.16 Hubungan baik dengan rekan kerja (sportif).....	65
Tabel 5.17 Dukungan yang diberikan rekan kerja.....	66
Tabel 5.18 Kerjasama dalam kelompok.....	66
Tabel 5.19 Kejelasan tentang jenjang karier.....	67
Tabel 5.20 Promosi sesuai dengan prestasi kerja.....	68
Tabel 5.21 Bantuan teknis dan moril dari atasan.....	69
Tabel 5.22 Penilaian akan hasil kerja dari atasan.....	70
Tabel 5.23 Ketersediaan fasilitas akan menunjang pekerjaan.....	71
Tabel 5.24 Letak ruangan membantu aktivitas pekerjaan.....	72
Tabel 5.25 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Jenis Pekerjaan.....	72
Tabel 5.26 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Gaji (<i>remunerasi</i>).....	76
Tabel 5.27 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Rekan Kerja.....	78
Tabel 5.28 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Kesempatan Promosi.....	81

Tabel 5.29 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Pengawasan.....	84
Tabel 5.30 Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi Lingkungan Kerja....	87
Tabel 5.31 Analisa Keseluruhan Mengenai Variabel Tingkat Kepuasan Kerja....	90
Tabel 5.32 Rentang Skor.....	91
Tabel 5.33 Rentang Skor.....	93
Tabel 5.34 Perhatian dan peduli terhadap pekerjaan.....	93
Tabel 5.35 Bekerja melewati batas waktu jam kerja.....	94
Tabel 5.36 Pekerjaan menjadi pusat yang menarik dalam hidup.....	95
Tabel 5.37 Selalu mengutamakan pekerjaan.....	96
Tabel 5.38 Bertanggung jawab dan mencurahkan segala energi ke dalam pekerjaan.....	96
Tabel 5.39 Menghargai dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.....	97
Tabel 5.40 Prestasi hasil kerja sangat berharga bagi kehidupan.....	98
Tabel 5.41 Tingkat <i>Job Involvement</i> Berdasarkan Dimensi Aktif Berpartisipasi.....	99
Tabel 5.42 Tingkat <i>Job Involvement</i> Berdasarkan Dimensi Pekerjaan Sebagai Hal Yang Utama.....	103

Tabel 5.43 Tingkat <i>Job Involvement</i> Berdasarkan Dimensi Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting Bagi Harga Diri.....	106
Tabel 5.44 Analisa Keseluruhan Mengenai Tingkat <i>Job Involvement</i>	110
Tabel 5.45 Rentang Skor.....	112
Tabel 5.46 Uji Korelasi Hubungan Kepuasan Kerja Dengan <i>Job Involvement</i>	112
Tabel 5.47 Koefisien Korelasi.....	113
Tabel 5.48 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis.....	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis saat ini terus berkembang dengan pesat sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi yang meningkat. Perkembangan teknologi yang begitu pesat tidak dapat dipungkiri untuk terus semakin meningkat dan menjadi bagian besar dalam aktivitas kegiatan bisnis. Hal ini menimbulkan persaingan bisnis yang semakin ketat diantara para pelaku bisnis.

Perkembangan teknologi memengaruhi hampir semua bidang bisnis. Tidak terkecuali pada bidang automotif. Pertumbuhan pada bisnis automotif mempunyai ketergantungan akan perkembangan teknologi yang semakin meningkat. Dengan adanya kemajuan teknologi maka para pelaku bisnis automotif semakin giat untuk terus memperbaharui dan meningkatkan kualitas produk mereka.

Namun, bisnis bidang automotif tidak hanya berfokus pada teknis saja melainkan harus diimbangi dengan penawaran penjualan produk yang menarik, pelayanan yang ramah dan profesional terhadap konsumen. Hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mendukung aktivitas bisnis, menuntut perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Para pegawai menunjukkan sikap dan perilaku mereka ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sikap yang dimiliki oleh pegawai

berbeda-beda satu dengan yang lainnya karena didasari oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh tiap pegawai. Dengan perbedaan menyikapi pekerjaan, kinerja yang dihasilkan pegawai tidak semuanya selalu maksimal.

Sikap yang dimiliki oleh masing-masing pegawai terdiri dari elemen-elemen yang akan membentuk perilaku seseorang. Elemen-elemen tersebut adalah kognitif (pemahaman, pengetahuan dan keyakinan seseorang), afektif (perasaan senang atau tidak senang, positif atau negatif terhadap pekerjaannya) dan *behaviour* (perilaku atau tindakan nyata), (Hariandja, 2006:60). Elemen inilah yang merupakan variabel dalam membentuk perilaku individu.

Konsep yang sangat penting yang mempengaruhi sikap dan membentuk perilaku pegawai adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). *Job satisfaction* dikategorikan sebagai sikap, dan sebagaimana didefinisikan oleh para ahli, merupakan perasaan subjektif seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya, (Hariandja, 2006:63). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya yang mampu mempengaruhi perilaku kerja.

Kepuasan kerja sangat penting karena merupakan penentu perilaku yang akan ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukannya. Tidak semua pegawai merasakan kepuasan kerja yang sama, maka kepuasan kerja bisa berupa emosi yang negatif dan mempunyai faktor - faktor penentu kepuasan yang berbeda-beda bagi masing-masing individu.

Dalam hal ini, ketika seorang pegawai terpenuhi kepuasannya maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik dan akan mempengaruhi hasil dari

pekerjaan yang dilakukannya. Hasil pekerjaan yang dilakukan juga dipengaruhi oleh seberapa besar *job involvement* yang dilakukan individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Job involvement sangat penting bagi kedua pihak yaitu pihak perusahaan dan pegawai. *Job involvement* penting bagi pihak perusahaan, karena jika pegawai sangat terlibat aktif dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya maka pekerjaan yang dihasilkan akan berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan pun akan tercapai. Di sisi lain, *job involvement* penting bagi pegawai, karena akan menunjukkan seberapa besar kontribusi yang mereka salurkan dalam pekerjaan mereka.

Dengan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan *job involvement* pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti salah satu perusahaan automotif di Bandung yaitu CV Sampurna Part Niaga karena masih terlihat perilaku pegawai yang kurang profesional dan berkualitas terhadap konsumen lewat pelayanan yang diberikan. Sehingga disusunlah penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Job Involvement* Pegawai di CV Sampurna Part Niaga”.

1.2 Identifikasi Masalah

CV Sampurna Part Niaga bergerak pada bidang automotif selama hampir 11 tahun. Ketatnya persaingan bisnis dalam bidang automotif, memengaruhi perusahaan untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang berkualitas, *job involvement* yang tinggi dan kinerja yang baik. Selain itu,

penulis juga ingin menilai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di CV Sampurna Part Niaga yang mampu memengaruhi *job involvement* pegawai dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu penulis ingin menilai dan merumuskan permasalahan yang muncul di CV Sampurna Part Niaga menjadi pertanyaan sebagai berikut :

1. Sejauh mana kepuasan kerja karyawan di CV Sampurna Part Niaga ?
2. Sejauh mana *job involvement* karyawan di CV Sampurna Part Niaga ?
3. Sebesar apa korelasi kepuasan dan *involvement* mempengaruhi kinerja pekerjaan pada pegawai di CV Sampurna Part Niaga ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di CV Sampurna Part Niaga.
2. Mengetahui tingkat *job involvement* di CV Sampurna Part Niaga.
3. Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan karyawan dengan *job involvement* karyawan di CV Sampurna Part Niaga.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam mencapai hasilnya, penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk setiap kalangan. Penelitian ini berdasarkan sikap umum yang pastinya dimiliki oleh setiap pegawai yang mempengaruhi kinerja mereka dengan didukung oleh teori tentang kepuasan kerja dan *job involvement* karyawan. Sehingga penulis bisa merumuskan penelitian ini dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas aktivitas bisnis dan memberikan solusi untuk

perusahaan dan pegawai kedepannya dalam menjalani aktivitas bisnis serta memantapkan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.