



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

Terakreditasi A

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

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai
PT.Laksana Jaya Lestari

Skripsi

Oleh

Stephanie Ishak

2013320071

Bandung

2017



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

Terakreditasi A

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

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai
PT.Laksana Jaya Lestari

Skripsi

Oleh

Stephanie Ishak

2013320071

Pembimbing

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

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Stephanie Ishak
Nomor Pokok : 2013320071
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT.Laksana Jaya Lestari

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Kamis, 27 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**



Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Gandhi Pawitan, Ph.D.

: 

Sekretaris
Dr. Agus Gunawan, S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phill.

: 

Anggota
Marihhot Tua Effendi, Drs., M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Stephanie Ishak

NPM : 2013320071

Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

PT.Laksana Jaya Lestari

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 dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Juli 2017



Stephanie Ishak

Abstrak

Nama : Stephanie Ishak
NPM ; 2013320071
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT.Laksana
Jaya Lestari

Dalam berbagai macam organisasi manusia merupakan factor utama dalam setiap kegiatan yang dijalankannya. Hal ini terjadi karena adanya interaksi antara individu terhadap organisasi serta pada teknologi. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena jika pegawai merasa puas maka akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu elemen yang memepengaruhi kepuasan kerja adalah upah minimum.. Masalah penurunan jumlah produksi menjadi masalah untuk perusahaan sehingga dilakukan lah penelitian ini. Tujuannya untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pagawai PT.Laksana Jaya Lestari

Perusahaan PT.Laksana Jaya Abadi berlokasi di bandung. Perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen (Produksi kaus kaki). Mempunya 100 lebih karyawan bagian produksi. Menurut **Robbins (1996)** “kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah disiapkan.”

Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey.Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.Penulis juga menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan *Spearman Rank* menggunakan bantuan Microsoft Excel.

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0,697 termasuk “kuat” hubungannya. Nilai korelasi yang positif menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga kinerja karyawan. Besarnya peningkatan kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 48,5%.

Saran yang diberikan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja dalam hal kenyamanan, keamanan dan lingkungan yang baik. serta lebih memberi tantangan pada karyawan agar bisa memacu kinerja yang lebih baik.

Kata-kata Kunci : kepuasan kerja dan kinerja

Abstract

Name : Stephanie Ishak
NPM : 2013320071
Title : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai
PT.Laksana Jaya Lestari

In various organizations, human beings are the main factor in every activity they run. This happens because of the interaction between individuals to the organization as well as on technology. Job satisfaction is closely related to the performance of employees because if employees feel satisfied it will be motivated to produce good performance. One of the elements that affect the job satisfaction is the minimum wage. The problem of decreasing the amount of production becomes a problem for the company so this research is done. The purpose is to know the relationship of job satisfaction with employee performance of PT.Laksana Jaya Lestari.

The company PT.Laksana Jaya Abadi is located in Bandung. The company is engaged in the garment (Production of socks). It has more than 100 production employees. According to Robbins (1996) "performance is defined as the result of an evaluation of the work done by the individual compared to the prepared criteria."

The research method used is survey method. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The author also uses quantitative data analysis techniques with Spearman Rank using Microsoft Excel help.

The correlation coefficient between job satisfaction and performance of 0,697 includes "strong" relationships. Positive correlation value shows the higher the higher job satisfaction also employee performance. The increase in employee satisfaction will increase performance by 48.5%.

The advice given is the company should pay more attention to employee satisfaction in working in terms of comfort, security and a good environment. As well as more challenges to employees in order to spur better performance.

Key Words: job satisfaction and performance

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir dengan judul Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai PT.Laksana Jaya Lestari ini dengan lancar dan dengan baik.

Tidak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Kelancaran penulisan skripsi ini selain karena kehendak Tuhan, juga berkat bimbingna dosen pembimbing, orang tua dan juga teman-teman.

Untuk itu saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.S1. selaku Ketua Program Ilmu Adm. Bisnis.
2. Marihot Tua Effendi Hariandja,Dra., MSi. Selakuk dosen pembimbing.
3. Kedua orang tua saya, yang selalu bertanya “Udah samapai mana skripsinya?” dan “Udah selesai belum skripsinya?”.
3. Adik saya Stephen yang sudah berbaik hati membantu dan meminjakan laptop untuk presentasinya.
4. Seluruh teman-teman Cho Min yang selalu menghibur dan juga selalu memberi semangat.
6. Seluruh teman-teman angkatan 2013. Untuk berjuang bersama-sama selama 4 tahun ini.
7. Teman-teman SMA yang menjadi penyemangat untuk secepatnya menyelesaikan skripsi ini, karena mereka sudah lulus dulu.

Demikian ucapan terima kasih saya ucapkan. Mohon maaf apabila skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Bandung 14 Juli 2017

Daftar isi

Kata Pengantar	i
Daftar isi	ii
Daftar Tabel	v
Daftar gambar	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Kegunaan Penelitian	3
BAB II	5
KERANGKA TEORI	5
2.1 Kepuasan Kerja	5
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	5
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	6
2.1.3 Penyebab Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Profil Pegawai yang Puas	13
2.1.5 Cara Pegawai Mengungkapkan Ketidakpuasan	15
2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja	16
2.2 Kinerja Pegawai	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Tujuan Kinerja	17
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.2.4 Elemen dan Proses Penilaian Kinerja	20
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja	23
2.2.6 Hambatan Penilaian Kinerja Pegawai	28
2.2.7 Manfaat Pengukuran Kinerja	30
2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai	32
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Jenis Penelitian	34
3.3 Model Penelitian	36
3.4 Hipotesis	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Populasi dan Sample	38
3.7 Operasionalisasi Variable	39
3.8 Teknik Analisis Data	41
3.9 Lokasi Penelitian	43
Bab 4	44
Objek Penelitian	44
4.1 Sejarah Perusahaan	44
4.2 Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	45

4.3 Jenis Produk.....	46
4.4 Struktur Organisasi.....	47
4.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	48
4.6 Sistem Kompensasi	51
4.6.1 Faktor-faktor pengupahan.....	51
4.6.2 Sistem Pengupahan	52
4.6.3 Perhitungan Besarnya Upah.....	53
4.7 Standar Penilaian Kinerja.....	53
4.7 Waktu Kerja.....	53
BAB V.....	54
Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	54
5.1 Uji Validitas.....	54
5.2 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	57
5.3 Analisis Data Responden.....	59
5.3.1 Jenis Kelamin Responden.....	59
5.3.2 Usia Responden.....	60
5.3.3 Karakteristik Masa Bekerja Responden	61
5.3.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	62
5.4 Kepuasan Kerja di PT. Laksana Jaya Lestari	62
5.4.1 Pekerjaan itu Sendiri.....	63
5.4.2 Gaji	67
5.4.3 Rekan Kerja	71
5.4.4 Atasan.....	75
5.4.5 Kesempatan Promosi	79
5.4.6 Lingkungan Kerja	81
5.5 Kinerja Pegawai PT Laksana Jaya Lestari	87
5.6 Hubungan Kepuasan kerja dengan Kinerja Pegawai	91
5.6.1 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	91
5.6.2 Pengujian Hipotesis dan Uji Signifikan	93
BAB VI.....	96
Kesimpulan dan Saran	96
6.1 Kesimpulan.....	96
6.2 Saran	97

Daftar Tabel

Tabel 5.1 Hasil Analisis Uji Validitas	55
Tabel 5.2 Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	58
Tabel 5.3 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 5.4 Karakteristik Usia Responden.....	60
Tabel 5.5 Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	61
Tabel 5.6 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	62
Tabel 5.7 Pekerjaan yang Dilakukan Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan	63
Tabel 5.8 Pekerjaan yang Dilakukan Membutuhkan Keterampilan Khusus... 64	
Tabel 5.9 Pekerjaan Mampu Mengembangkan Kemampuan dan Keterampilan	65
Tabel 5.10 Pekerjaan Memberikan Rasa Tanggung Jawab	66
Tabel 5.11 Pekerjaan yang Dilakukan Memberikan Tantangan Tersendiri... 66	
Tabel 5.12 Gaji Sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan.....	67
Tabel 5.13 Gaji yang Diterima Sesuai dengan Kebutuhan Pribadi	68
Tabel 5.14 Gaji yang Diterima Sesuai dengan Tanggung Jawab yang Ditanggung.....	69
Tabel 5.15 Adanya Tunjangan yang Diberikan Perusahaan	70
Tabel 5.16 Rekan Kerja Selalu Membantu Jika Ada Kesulitan.....	71
Tabel 5.17 Rekan Kerja Menghormati Pemikiran-Pemikiran dan Pendapat Saya	72
Tabel 5.18 Rekan Kerja Memberikan Dampak Positif Bagi Saya	73
Tabel 5.19 Hubungan dengan Rekan Kerja Terjalin Baik.....	73
Tabel 5.20 Mudah Bergaul dengan Rekan Kerja	74
Tabel 5.21 Atasan Memberikan Bimbingan Apa Bila Anda Kesulitan dalam Pekerjaan	75
Tabel 5.22 Bimbingan-Bimbingan yang Diberikan Atasan Membantu Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.....	76
Tabel 5.23 Atasan Memperlakukan Semua Karyawan dengan Adil	77
Tabel 5.24 Atasan Memberikan Penghargaan yang Sesuai dengan Hasil Kerja yang Dicapai	78
Tabel 5.25 Promosi Jabatan Diberikan Berdasarkan dengan Keterampilan dan Kemampuan.....	79
Tabel 5.26 Kesempatan Kenaikan Jabatan Diperusahaan Cukup Bagus	80
Tabel 5.27 Dapat Informasi yang Lengkap atas Kesempatan Karir yang Tersedia.....	80
Tabel 5.28 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Mendukung Pekerjaan yang Dilakukan.....	81
Tabel 5.29 Keselamatan dan Keamanan Sangat Diutamakan	82
Tabel 5.30 Sarana untuk Menjaga Kesehatan dan Kenyamanan Cukup Baik. 83	
Tabel 5.31 Hasil Keseluruhan Mengenai Kepuasan Kerja.....	84

Tabel 5.32 Tabel Rekapitulasi Kinerja Pegawai	88
Tabel 5.33 Tabel Interpretasi Koefisien.....	92

Daftar Gambar

Gambar 2-0-1 Dampak dari Pekerjaan dan Faktor NonPekerjaan Terhadap Kualitas Hidup	13
Gambar 2-2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Usia, dan Tingkat Pekerjaan	15
Gambar 2-3 Langkah – Langkah Penilaian Kinerja	21

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner	101
Lampiran 2 Tabel Rekapitulasi kuesioner	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam berbagai macam organisasi, manusia merupakan factor utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini terjadi karena adanya interaksi antara individu terhadap organisasi serta teknologi yang digunakannya. Sehingga memunculkan suatu dinamika dalam berorganisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang harus dicermati oleh pimpinan organisasi. Karena kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula sebaliknya jika, seorang pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan.

Banyak elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Salah satu permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan pegawai mengenai upah minimum yang diterima pegawai. Permasalahan ini tidak langsung memperlihatkan hasil kinerja yang buruk bagi organisasi, tetapi jika masalah ketidakpuasan tidak diperbaiki dan terus terjadi maka lambat laun kinerja organisasi akan sangat menurun.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil keluaran dari seorang pegawai. Kinerja merupakan gambaran dari proses kerja yang dilakukan pegawai. Banyak organisasi mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Padahal kinerja pegawai mempunyai peran penting atas suatu keberhasilan organisasi. Sehingga diperlukan data yang lengkap tentang kinerja yang berupa penilaian kinerja. Penilaian kinerja menjadi factor evaluasi bagi perusahaan dan para karyawan. Penilaian kinerja juga terkadang sering tidak sesuai karena pihak penilai memberikan penilaian tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja yang objective sebagai evaluasi pihak perusahaan terhadap pegawai dan juga bagi pegawai itu sendiri dalam meningkatkan kinerja tanpa harus mengabaikan factor-faktor lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Laksana Jaya Lestari, karena adanya penurunan jumlah hasil produksi dibandingkan sebelumnya. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “*Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PT. Laksana Jaya Lestari.*”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasi dengan pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Seberapa besar kepuasan kerja karyawan PT. Laksana Jaya Lestari ?
2. Sejauh mana tingkat kinerja pegawai PT. Laksana Jaya Lestari ?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Laksana Jaya Lestari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan memahami besar kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mengetahui sejauh mana tingkat kinerja di PT. Laksana Jaya Lestari .
3. Melihat seberapa besar hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai PT. Laksana Jaya Lestari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk :

1. Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang akan membantu perusahaan dalam meningkatkan rasa kepuasan kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

2. Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapat wawasan dan pengetahuan baru yang akan bermanfaat dan juga sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah didapatkan.

3. Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk memahami lebih dalam mengenai bidang sumber daya manusia.