

**ANALISIS FAKTOR – FAKTOR KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN CYBERIA DIGITAL LOUNGE BANDUNG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**Oleh:**

**Mochammad Aldinan Dwiputra**

**2014120122**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh BAN-PT**

**No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018**

**BANDUNG**

**2019**

**THE ANALYSIS OF EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION  
FACTORS AT CYBERIA DIGITAL LOUNGE BANDUNG**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
For Bachelor's Degree of Economics

**By:**  
**Mochammad Aldinan Dwiputra**  
**2014120122**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS**  
**PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by BAN – PT**  
**No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018**

**BANDUNG**

**2019**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI  
ANALISIS FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN CYBERIA DIGITAL LOUNGE BANDUNG**

Oleh:

Mochammad Aldinan Dwiputra  
2014120122

Bandung, Januari 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda - tangan di bawah ini,

Nama : Mochammad Aldinan Dwiputra  
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 10 Agustus 1996  
NPM : 2014120122  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN CYBERIA DIGITAL LOUNGE BANDUNG**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :  
Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.M.

Adalah benar - benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:  
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam  
Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal : 8 Januari 2019  
Pembuat pernyataan:



( Mochammad Aldinan Dwiputra )

## ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung” ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor kepuasan kerja karyawan pada Cyberia Digital Lounge Bandung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung yang berjumlah 20 orang karyawan. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan jenis data yaitu data primer dan sekunder. Data dikumpulkan melalui studi pustaka serta studi lapangan melalui observasi. Alat ukur yang digunakan adalah *Job Descriptive Index* ( JDI ) dikembangkan oleh Smith, Kendall, Hulin pada tahun 1969. Alat ukur JDI yang berbentuk kuesioner berisi indikator – indikator yang mewajibkan responden memberikan jawaban “ya”, “tidak tahu”, serta “tidak”. Selanjutnya data diolah menggunakan Excel dan dianalisis dengan cara pengkategorisasian dari hasil jawaban tersebut untuk mengetahui apa saja faktor kepuasan kerja karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor – faktor sesuai dengan dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, imbalan, kesempatan promosi, dan atasan di Cyberia Digital Lounge Bandung. Dalam faktor – faktor kepuasan kerja tersebut terdapat indikator – indikator yang dapat dipandang positif maupun negatif berdasarkan perasaan karyawan. Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung sudah memandang positif pada mayoritas indikator - indikator yang berkaitan dengan faktor kepuasan kerja. Namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang dipandang negatif oleh karyawan. Indikator yang dipandang positif harus dipertahankan oleh perusahaan sedangkan indikator yang dipandang negatif harus diperhatikan dan ditindaklanjuti oleh perusahaan.

Kata kunci : kepuasan kerja, faktor – faktor kepuasan kerja, *Job Descriptive Index* ( JDI )

## ABSTRACT

*"The Analysis of Employee's Job Satisfaction Factors at Cyberia Digital Lounge Bandung" is a research that has aims to find out factors of employee's job satisfaction at Cyberia Digital Lounge Bandung. The population of this study were all employees of Cyberia Digital Lounge Bandung, which numbered 20 employees. The study uses descriptive methods with data types namely primary and secondary data. Data collected through literature studies and field studies through observation. The measurement tool used is the Job Descriptive Index (JDI) developed by Smith, Kendall, Hulin in 1969. JDI instrument is a questionnaire contains indicators that require respondents to answer "yes", "do not know", and "no". Then the data is processed using Excel and analyzed by categorizing the results of the answers to find out what are the factors of work satisfaction of Cyberia Digital Lounge employees.*

*The results of the study indicate that there are factors in accordance with the dimensions of job satisfaction consisting of people on your present job, work on present job, pay, opportunities for promotion, and supervision at Cyberia Digital Lounge Bandung. Based on employee's feeling, some indicators can be viewed positively. On the other hand, other can be viewed negatively. Cyberia Digital Lounge Bandung employees already looked positively at the majority of indicators related to job satisfaction factors. However, there are still indicators viewed negatively by employees. Indicators that considered positive must be maintained by the company while indicators that considered negative must be evaluated by the company so that they can followed by action.*

*Keywords : job satisfaction, job satisfaction factors, Job Descriptive Index ( JDI )*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT. atas berkat rahmat dan karunia yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Faktor – Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu kelengkapan menyelesaikan Program Sarjana Strata 1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik tanpa bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan ketulusan dan segenap hati penulis menyampaikan banyak rasa terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Untuk ibu penulis, ibu R. Salli Hendrawardhani Pandris yang telah melewati fase melahirkan dan merawat sampai sekolah.
2. Untuk ibu penulis, ibu R. Salli Hendrawardhani Pandris yang telah dengan sabar membesarkan dan menjaga selama fase bersekolah.
3. Untuk ibu penulis yang sekali lagi namanya harus penulis agungkan karena ajaran agama penulis, ibu R. Salli Hendrawardhani Pandris yang masih dengan sabar membimbing anaknya untuk menyelesaikan perkuliahan dan menjadi seorang manusia.
4. Kedua orang tua penulis, ibu R. Salli Hendrawardhani Pandris dan papah Taufik Erlan yang telah memberikan pengorbanan begitu besar untuk mendidik, membesarkan dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat sampai di titik ini, dan tanpa henti selalu mendoakan dengan tulus.
5. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu untuk membimbing penulis ditengah – tengah kesibukan, saran dan masukan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Ria Satyarini, S.E., M.Si., selaku dosen wali penulis yang telah membimbing penulis menyelesaikan studi dari awal hingga terselesainya skripsi ini.

7. Prof. Dr. Hamfri Djajadikerta, Drs., Ak., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
8. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan atas segala ilmu dan perhatian yang telah diberikan dari awal masuk perkuliahan hingga terselesainya skripsi ini.
10. Seluruh Karyawan, Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan Pekarya atas kebaikan dalam memberikan informasi penting yang berkaitan dengan perkuliahan.
11. Bang Satria Anjar, S.H, selaku *manager* Cyberia Digital Lounge Bandung atas kebaikan, kemudahan dan kesediannya untuk mengizinkan saya melakukan penelitian.
12. Algramadya Wiguna dan Iitsar Tsaqif serta seluruh anggota grup “Pengabdi Mantan” yang menjadi salah satu faktor penyebab penulis terlambat lulus, maju terus *e-Sport* Indonesia, *happy three retards family*.
13. Kevin Pardede, Irfan Aulia Putra, Christophorus Romy, Raden Aria Dipawangi, Andre Pradipta Setianto, Bramantyo Handoro, Dominicus Kevinata, Ryan Anugerah, Sutanto Antonius, Kasandy Andiona, Luigi Dimas, Raihan Santoso, Faisal Firsandy, Khrisna Nandika, R. Oto Aji Putra, Erlangga Pramudya, Teja Jatmika, Arthur Wibisono, Ryan Jonathan, Ilyas Fachrurazi, Rheza Pradipta, Yosef Elki, Randy Renaldy, Fariz Umar, Adirahman Faisal, Rizky Akbar, Abdillah Wafi, Irfan alias Ipang, Mochamad Zacky, Mirza Gumbira, Aldy Wenas, Muhammad Thufail, Zeindra Rakhmawan, Emil Hakem, Luky Dwisaputra, Evan Felerian, Reyna Fitriadhianti, Kraznaya Aurra, dan Fauzia Nur Azizah selaku rekan terdekat penulis semasa akhir perkuliahan di kampus.
14. Hariztsani Sabilurrahman, Algi, dan Andre yang sudah penulis anggap sebagai *partner*, untuk pengalaman yang lebih dari sekedar bekerja bersama, semoga kita selalu akan menjadi rekan yang lebih dari sekedar rekan bisnis kedepannya.



15. “Pejuang Terakhir” : Fadhi Rahman Suhendar, Hariztsani, Bregas Deandro, Adwin Suhanda, Wilson Tan, Osvaldo Hutagalung, Christianto Jung, Irfan, dan Dede.
16. Andre, Silvia Wulandary, Yusinta Putri, Valerie, Maura, Bu Fiona, dan Bu Irsanty selaku rekan kerja serta atasan di Drips Café Unpar.
17. “Fakultas Ilmu Hitam” : Gun, Welldy, Dio, Geboy, Ule, Alfa, Sulis, Miko, Reza, Bagas, Febby, Nadya, Desti, Putri.
18. Rekan – rekan mahasiswa manajemen angkatan 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, dan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
19. Rekan – rekan mahasiswa fakultas ekonomi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu kecuali Muhammad Nur Iman, Audi Rizky Kurnianto dan Raisa Fitri Aini.
20. Seluruh rekan – rekan, sahabat, dan keluarga yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah memberikan perhatian dan berperan dalam kehidupan penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki. Namun penulis berharap dengan kerendahan hati, semua kritik dan saran akan diterima sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Bandung, Januari 2019

Mochammad Aldinan Dwiputra

## DAFTAR ISI

ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
1.4 Kerangka Pemikiran .....	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1 Manajemen Insani .....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Insani .....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Insani .....	6
2.2 Kepuasan Kerja .....	9
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.2.2 Teori - Teori Kepuasan Kerja .....	9
2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
2.2.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	15
2.2.5 Respon Terhadap Kepuasan Kerja .....	16
2.2.6 Pengukuran Kepuasan Kerja .....	17
2.2.7 <i>Job Descriptive Index</i> .....	19
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	22
3.1 Metode Penelitian .....	22
3.1.1 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.1.3 Populasi Penelitian .....	27

3.1.4 Variabel Penelitian .....	28
3.2 Objek Penelitian .....	28
3.2.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	28
3.2.2 Struktur Perusahaan .....	29
3.2.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung .....	29
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	32
4.1 Gambaran Umum Responden .....	32
4.2 Analisis Faktor – Faktor Kepuasan Kerja .....	34
4.2.1 Rekan Kerja ( <i>People on Your Present Job</i> ) .....	34
4.2.2 Pekerjaan itu Sendiri ( <i>Work on Present Job</i> ) .....	38
4.2.3 Imbalan ( <i>Pay</i> ) .....	41
4.2.4 Kesempatan Promosi ( <i>Opportunities for Promotion</i> ) .....	43
4.2.5 Atasan ( <i>Supervision</i> ) .....	46
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	50
5.1 Kesimpulan .....	50
5.2 Saran .....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	54
LAMPIRAN .....	55
RIWAYAT HIDUP PENULIS .....	101

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pemetaan Informasi Hasil Wawancara .....	3
Tabel 3.1 Job Descriptive Index.....	23
Tabel 3.2 Populasi Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung .....	27
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Status .....	32
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	33
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan .....	33
Tabel 4.5 Rekan Kerja ( <i>People on Your Present Job</i> ).....	34
Tabel 4.6 Pekerjaan Itu Sendiri ( <i>Work on Present Job</i> ).....	38
Tabel 4.7 Imbalan ( <i>Pay</i> ).....	41
Tabel 4.8 Kesempatan Promosi ( <i>Opportunities for Promotion</i> ).....	43
Tabel 4.9 Atasan ( <i>Supervision</i> ).....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Perusahaan.....	29
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER.....	55
REKAPITULASI HASIL KUESIONER.....	61
PEDOMAN PERTANYAAN WAWANCARA.....	82
VERBATIM WAWANCARA.....	84

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen perusahaan berupaya memunculkan efisiensi sebagai keuntungan yang kontinuitas, salah satunya di dalam bidang insani atau ketenagakerjaan. Manajemen insani memiliki keterkaitan dengan usaha menciptakan suatu kondisi dimana setiap manusia akan di dorong untuk dapat memberikan hasil yang optimal dari pekerjaannya untuk perusahaan. Oleh karena itu manajemen insani memiliki fungsi yang berkaitan langsung dengan manajemen perusahaan. Grimshaw menyampaikan bahwa “*HRM is concerned with how organizations manage their workforce*” (Grimshaw & Rubery, 2007) atau bisa diartikan bahwa manajemen insani berfokus kepada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerjanya. Manusia yang bekerja pada perusahaan akan menjadi penggerak dan pengarah perusahaan untuk kemudian mempertahankan dan mengembangkan perusahaan saat menghadapi tuntutan lingkungan dan zaman. Dapat disimpulkan bahwa optimalisasi hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan harus diperhatikan perusahaan.

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Selanjutnya Luthans mengutarakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan maupun jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari bagaimana seseorang melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan. Namun demikian hasil yang terlihat tentunya akan berbeda – beda dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan manusia memiliki perasaan yang berbeda – beda terhadap pekerjaan mereka masing – masing. Karyawan dapat menyukai pekerjaan mereka dan merasa senang, namun karyawan juga dapat tidak menyukai pekerjaan mereka serta menimbulkan konsekuensi bagi perusahaan.

Robbins mengemukakan bahwa terdapat empat konsekuensi dari karyawan yang tidak menyukai pekerjaan mereka yaitu, keluar ( *exit* ), aspirasi (

*voice* ), kesetiaan ( *loyalty* ), dan pengabaian ( *neglect* ) (Robbins & Judge, 2017). Ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, konsekuensi – konsekuensi tersebut akan terlihat dan harus diperhatikan perusahaan. Namun demikian hal tersebut bersifat subjektif dan bergantung kepada perasaan masing – masing karyawan sehingga meyakinkan karyawan untuk memiliki perasaan menyukai pekerjaan mereka tidak dapat dicapai dengan mudah. Hal tersebut dapat terwujud berkat kepiawaian perusahaan memahami perasaan karyawan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi mereka.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. George & Jones mengutarakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai pekerjaannya saat ini (George & Jones, 2012). Tingkat kepuasan kerja dalam diri setiap individu dapat berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada nilai-nilai yang tertanam pada individu tersebut dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu kepribadian ( *personality* ), nilai-nilai ( *values* ), situasi pekerjaan ( *work situation* ), dan pengaruh sosial ( *social influences* ). Selanjutnya masih dalam (George & Jones, 2012), Frederick Herzberg melalui *Herzberg's Motivator Theory of Job Satisfaction* mengemukakan bahwa ada faktor – faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menghindari karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja sehingga masalah dapat teratasi dan karyawan akan bekerja dengan optimal. Tercapainya kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja secara optimal, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan terlihat tidak bersemangat dan menghasilkan *output* yang kurang optimal. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan dan karyawan tidak mengalami ketidakpuasan kerja.

PT.Blissindo Cyberia atau yang lebih dikenal sebagai Cyberia Digital Lounge berdiri sejak 2010. Perusahaan ini bergerak dalam industri warnet dengan fokus utama penyediaan jasa penyewaan unit komputer dan internet.



Cyberia Digital Lounge memiliki total 20 karyawan pada perusahaan yang beroperasi di Bandung. Penulis telah melakukan observasi yang dilakukan selama satu minggu serta wawancara informal kepada karyawan serta atasan mereka pada akhir bulan Agustus 2018. Informasi yang didapat penulis tercermin dari sikap karyawan dalam bekerja, yaitu karyawan terlihat tidak bersemangat dan sering bermalas – malasan serta lamban dalam melakukan pekerjaan. Selain itu melalui wawancara tidak terstruktur dengan karyawan didapatkan informasi bahwa apabila terdapat kesempatan untuk melakukan pekerjaan lain, mereka akan memilih untuk pindah kerja. Sempat terucap juga dari beberapa karyawan bahwa apabila terdapat pekerjaan dengan imbalan yang lebih tinggi, mereka juga akan memilih untuk pindah kerja. Penulis menemukan adanya keterkaitan antara informasi yang didapat dengan faktor – faktor *job satisfaction*. Berikut merupakan tabel penelitian informasi berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung :

Tabel 1.1  
Pemetaan Informasi Hasil Wawancara

Informasi	Faktor Kepuasan Kerja
Bekerja dengan perasaan tidak bersemangat	Rekan kerja
Kesempatan untuk pindah kerja	Pekerjaan itu sendiri
Terdapat pekerjaan dengan imbalan lebih tinggi	Imbalan

Sumber : data olahan penulis

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung?

### 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui apa saja faktor kepuasan kerja karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk beberapa pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan ( Cyberia Digital Lounge Bandung )

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Cyberia Digital Lounge Bandung mengenai kepuasan kerja. Perusahaan diharapkan mendapatkan landasan serta bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan karyawan yang dimiliki. Selanjutnya kinerja karyawan pun diharapkan akan mengalami peningkatan.

2. Bagi pihak lain yang memerlukan yaitu mahasiswa atau pembaca yang lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan JDI sebagai alat ukur.

### 1.4 Kerangka Pemikiran

*“Job satisfaction is a result of employees’ perception of how well their job provides those things that are viewed as important.”* (Luthans, 2011). Selanjutnya Luthans juga mengungkapkan bahwa terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, *“Five job dimensions have been identified to represent the most important characteristics of a job about which employees have affective response“*, yaitu pekerjaan itu sendiri ( *work on present job* ), imbalan ( *pay* ), kesempatan promosi ( *opportunities for promotions* ), atasan ( *supervision* ), rekan kerja ( *people on your present job* ).

*Job Descriptive Index* ( JDI ) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja (George & Jones, 2012). Terdapat lima faktor penting mengenai kepuasan kerja yang dijelaskan dalam *Job Descriptive Index* yaitu pekerjaan itu sendiri ( *work on present job* ), imbalan (*pay*), atasan ( *supervision* ), kesempatan promosi ( *opportunities for promotion* ), serta rekan kerja ( *people on your present job* ).