



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

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Hariff Daya
Tunggal Engineering

Skripsi

Oleh

Adeline Choerina

2014320057

Bandung

2019



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

**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff Daya
Tunggal Engineering**

Skripsi

Oleh

Adeline Choerina

2014320057

Pembimbing

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

Bandung

2019

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



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Adeline Choerina
Nomor Pokok : 2014320057
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff Daya
Tunggal Engineering

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 9 Januari 2019
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Sanerya Hendrawan, Ph.D : _____

Sekretaris

Dr. M. Banowati Talim, M.Si : _____

Anggota

Dr. Nia Juliawati, 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 : Adeline Choerina

NPM : 2014320057

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff

Daya Tunggal Engineering

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, Desember 2018

Adeline Choerina

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering”. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Orang Tua Tercinta Umi dan Bubu yang telah begitu tulus memberikan semangat, dorongan dan doa bagi penulis.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing dan Ketua Program Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam penyusunan proposal skripsi hingga selesai.
3. Novia Hardini, Farel, Darren dan Bi Ati yang telah dengan setia menemani dan memberi dorongan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kakak tersayang, Amelia Choerun Nissa atas segala dukungan dan doanya.

5. Sawuka Maulana, yang telah dengan setia menemani pada saat perkuliahan dan memberi dorongan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staf Akademik, Staf Kemahasiswaan yang telah memberikan bantuan dan jasanya kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan.
7. Seluruh pihak PT. Hariff Daya Tunggal Engineering yang sudah membantu penulis dalam memperoleh data selama melakukan penelitian.
8. Kerabat saya tercinta pada masa perkuliahan, yang telah banyak membantu penulis dan memberikan dukungan dalam proses menyusun proposal skripsi sampai selesai.
9. Teman-teman seperjuangan Abel, Nashia, Arisa dan Sari yang telah memberikan motivasi, dukungan dan doa sampai skripsi ini selesai.
10. Teman-teman satu bimbingan skripsi, Maria Lovenia, Yuni, Kak Denis, Kak Bayu dan Kak Bowo yang memberikan semangat dan saling membantu sampai terselesaikannya skripsi ini.
11. Kerabat saya tercinta pada masa SMA, Selly, Sisca, Annisa, dan Nadya yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Fisip 2014 terimakasih atas kerjasama dan segala pengalaman berharga dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
13. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga Tuhan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh sebab itu, saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan oleh penulis untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Penulis berharap semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi para pembaca.

Bandung, Desember 2018

Adeline Choerina

ABSTRAK

Nama : Adeline Choerina
NPM : 2014320057
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor penggerak perusahaan, untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan perusahaan dituntut untuk memperhatikan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, serta mengetahui faktor apa saja yang menjadi sebab munculnya kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dengan *Job Description Index* (JDI) yang terdiri dari 5 faktor, yaitu *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *supervision* (pengawasan), *co-workers* (rekan kerja), *promotion* (promosi), dan *pay* (gaji).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dengan jenis penelitian deskriptif analisis, dan teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, studi dokumen, dan kuesioner yang dibagikan kepada 73 karyawan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong memuaskan, dari hasil analisis dapat disimpulkan faktor rekan kerja merupakan faktor yang menjadi sebab utama munculnya kepuasan kerja karyawan sedangkan faktor promosi merupakan faktor yang menjadi sebab utama munculnya ketidakpuasan kerja.

Penulis menyarankan hendaknya perusahaan dapat memperhatikan kembali faktor promosi dengan memberikan sosialisasi untuk memperjelas peraturan promosi, dan dalam pelaksanaannya harus dilakukan secara transparan agar karyawan dapat mengukur kemampuannya. Selain itu mengenai kesempatan promosi yang terbatas hendaknya perusahaan dapat melakukan promosi secara fungsional, berdasarkan kompetensi atau keahlian yang dimiliki.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

Name : Adeline Choerina
NPM : 2014320057
Title : An Analysis of Employee's Job Satisfaction at PT. Hariff Daya
Tunggal Engineering

Human resources act as the driving factor of the company, to maximize the potential of employee's, companies required to pay attention to aspects that can affect employee performance and productivity, specifically job satisfaction.

The purpose of this research is to determine the level of employee's job satisfacton at PT. Hariff Daya Tunggal Engineering, as well as knowing what factors are the cause of employee satisfaction and dissatisfaction.

In this research, job satisfaction is measured by Job Description Index (JDI) wich consist of five factors namely work it self, supervision, co-workers, promotion, and pay.

The research method is using survey method, with descriptive analysis for the type of the research, and data collection techniques obtained through interviews, document studies, and questionnaires distributed to 73 employees of PT. Hariff Tunggal Tunggal Engineering.

The results showed that the level of employee job satisfaction is satisfactory, from the results of the analysis it can be concluded that co-worker is the main reason for employee job satisfaction and promotion is the main cause of job dissatisfaction.

The author suggests that companies should pay attention to the promotion factor by providing socialization to clarify promotional regulations, and the implementation must be carried out transparently, so employees can measure their capabilities. Regarding limited promotion opportunities companies should be able to carry out promotions functionally, based on their competencies or expertise.

Keyword : Job Satisfaction

DAFTAR ISI

PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Kepuasan Kerja	7
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	8
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	12
2.2.4 Faktor-faktor yang Dapat Mengurangi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.5 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	18
2.2.6 Mengukur Tingkat Kepuasan Kerja.....	20
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Metode Penelitian	22
3.2 Jenis Penelitian	22
3.3 Jenis Data	23
3.4 Teknik Pengumpulan Data	23
3.5 Model Penelitian.....	25
3.6 Operasionalisasi Variabel.....	26

3.7 Populasi dan Sampel	30
3.7.1 Populasi.....	30
3.7.2 Sampel	30
3.8 Teknik Analisis Data	32
3.9 Skala Pengukuran	33
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....	34
4.1 Sejarah Perusahaan.....	34
4.2 Visi, Misi, dan Logo Perusahaan.....	36
4.2.1 Visi Perusahaan.....	36
4.2.2 Misi Perusahaan.....	36
4.2.3 Logo Perusahaan.....	36
4.2.4 Makna Logo Perusahaan.....	36
4.3 Jumlah Karyawan	37
4.4 Struktur Organisasi.....	37
4.5 Praktek Manajemen SDM di perusahaan	47
4.5.1 Pengarahan.....	48
4.6 Promosi.....	49
4.7 Gaji	49
4.8 Pemeliharaan Hubungan Dengan Karyawan.....	51
4.9 Program Pelatihan Karyawan	52
4.10 Kondisi Kerja	52
4.11 Produk dan layanan yang dihasilkan PT. Hariff Daya Tunggal Engineering	53
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
5.1.1 Uji Validitas	55
5.1.2 Uji Reliabilitas	56
5.2 Profil Responden	57

5.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
5.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	58
5.2.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
5.2.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	60
5.2.5 Profil Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	60
5.2.6 Profil Responden Berdasarkan Departemen	61
5.2.7 Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	62
5.3 Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Pekerjaan itu Sendiri (<i>Work it self</i>) ..	63
5.3.1 Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Pekerjaan itu Sendiri (<i>Work It Self</i>).....	69
5.4 Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Pengawasan (<i>Supervision</i>).....	72
5.4.1 Analisis Data Berdasarkan Faktor Pengawasan.....	76
5.5 Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)	78
5.5.1 Analisis Data Berdasarkan Faktor Rekan Kerja	82
5.6 Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Promosi (<i>Promotion</i>).....	84
5.6.1 Analisis Data Berdasarkan Faktor Promosi	88
5.7 Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Gaji (<i>Pay</i>)	90
5.7.1 Analisis Data Berdasarkan Faktor Gaji	97
5.8 Hasil Analisis	100
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	105
6.1 Kesimpulan.....	105
6.2 Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	108
DAFTAR LAMPIRAN.....	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan.....	2
Tabel 1.2 <i>Turnover</i> karyawan	3
Tabel 3.1 Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Proporsi Sampel	32
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	37
Tabel 4.2 Penggolongan Jabatan.....	50
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	60
Tabel 5.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	61
Tabel 5.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variasi Pekerjaan	63
Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesesuaian Pekerjaan Dengan Minat.....	64
Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesesuaian Pekerjaan Dengan Kemampuan	65
Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.....	66
Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebebasan yang Diberikan Untuk Mengatur Pekerjaan	66
Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Frekuensi Penyampaian Komentar/Informasi mengenai Hasil Kerja	67

Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kebanggaan Atas Pekerjaan	68
Tabel 5.17 Hasil Kuesioner Faktor Pekerjaan itu Sendiri.....	70
Tabel 5.18 Range Skor Faktor Pekerjaan itu Sendiri.....	71
Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengarahan yang diberikan atasan	72
Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Cara atasan menanggapi saran/ide	73
Tabel 5.21 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Cara atasan menanggapi keluhan	74
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan pimpinan dalam memperlakukan anggotanya	74
Tabel 5.23 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Hubungan pimpinan dengan anggota/rekan kerja dalam unit kerja	75
Tabel 5.24 Hasil Kuesioner Faktor Pengawasan.....	76
Tabel 5.25 Range Skor Faktor Pengawasan.....	77
Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kecocokan dengan rekan kerja	78
Tabel 5.27 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kerja sama diantara rekan kerja	79
Tabel 5.28 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Bantuan dari rekan kerja dalam mengatasi kesulitan saat bekerja.....	80
Tabel 5.29 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kekompakan dengan rekan kerja di unitnya	81
Tabel 5.30 Hasil Kuesioner Faktor Rekan Kerja	82
Tabel 5.31 Range Skor Faktor Rekan Kerja	83
Tabel 5.32 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesempatan untuk mengembangkan diri.....	84
Tabel 5.33 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesempatan untuk kenaikan jabatan.....	85
Tabel 5.34 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kejelasan prosedur kenaikan jabatan.....	86
Tabel 5.35 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan dalam keputusan kenaikan jabatan.....	87
Tabel 5.36 Hasil Kuesioner Faktor Promosi	88

Tabel 5.37 Range Skor Faktor Promosi	89
Tabel 5.38 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Besaran Gaji yang diberikan perusahaan.....	90
5.39 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kesesuaian antara gaji dengan beban tugas dan tanggung jawab.....	91
5.40 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketepatan waktu perusahaan dalam memberikan pembayaran	92
5.41 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kejelasan struktur dan skala gaji	93
5.42 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Keadilan dalam penetapan golongan gaji	94
5.43 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kejelasan informasi kenaikan gaji ...	94
5.44 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Macam komponen gaji yang diberikan perusahaan.....	95
5.45 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan.....	96
Tabel 5.46 Hasil Kuesioner Faktor Gaji	97
Tabel 5.47 Range Skor Faktor Gaji	99
Tabel 5.48 Rekapitulasi Variabel Penelitian.....	101
Tabel 5.49 Rekapitulasi skor jawaban	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Hariff Daya Tunggal Engineering	38
Gambar 5.1 Garis Kontinum Faktor Pekerjaan itu Sendiri	72
Gambar 5.2 Garis Kontinum Faktor Pengawasan.....	78
Gambar 5.3 Garis Kontinum Faktor Rekan Kerja	84
Gambar 5.4 Garis Kontinum Faktor Promosi	89
Gambar 5.5 Garis Kontinum Faktor Gaji.....	99
Gambar 5.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Frekuensi Skor Jawaban	100

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kunci utama dalam tumbuh kembang perusahaan adalah sumber daya manusia karena keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sebagai faktor penggerak setiap kegiatan perusahaan seperti menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perusahaan dan karyawan pada dasarnya saling membutuhkan, keberhasilan bagi perusahaan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan, sedangkan bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi bagi dirinya sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Untuk itu diperlukan hubungan dan pengelolaan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, agar sumber daya manusia dalam perusahaan dapat bekerja dengan giat dan berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Namun apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka akan menimbulkan ketidak disiplin dalam bekerja, karyawan merasa kurang dihargai, tidak merasakan kenyamanan dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

PT Hariff Daya Tunggal Engineering adalah salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang pengembangan dan Inovasi Teknologi Telekomunikasi. Saat ini telekomunikasi sudah menyatu menjadi bagian hidup masyarakat. Untuk menunjang infrastruktur telekomunikasi, diperlukan berbagai upaya dan tindakan yang tepat untuk dapat meningkatkan hasil kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah daftar presentase kehadiran karyawan selama 6 bulan terakhir :

Tabel 1.1 Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
Oktober	247	1,96 %
November	247	0,92 %
Desember	247	1,50 %
Januari	253	1,43 %
Febuari	253	1,28 %
Maret	253	1,57 %
Rata-rata		1,44 %

Sumber: PT. Hariff Daya Tunggal Engineering

Tabel 1.1 menunjukkan presentase ketidakhadirankaryawan pada bulan Oktober 2017 hingga Maret 2018, dari data tersebut dapat dilihat tingkat absensi yang fluktuatif. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Oktober yaitu 1,96%. Dengan rata-rata ketidakhadiran karyawan 1,44%. Selain itu berdasarkan

data absensi dari perusahaan masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan izin masuk siang. Ketidakhadiran karyawan disebabkan antara lain adanya pemberian jatah libur sakit, izin urusan pribadi, serta tanpa kehadiran yang tidak jelas, sehingga dimanfaatkan karyawan untuk tidak bekerja, Toleransi ketidakhadiran yang diberikan oleh PT Hariff Daya Tunggal Engineering kepada karyawannya adalah 2%. Jika tingkat absensi melebihi 2%, karyawan akan menerima teguran, atau bahkan dikeluarkan dari perusahaan.

Selain itu PT. Hariff Daya Tunggal Engineering mengalami fluktuasi jumlah karyawan. *Turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal didalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan.

Tabel 1.2 Turnover karyawan

No.	Tahun	Masuk	Keluar	Total
1.	2016	-	5	251
2.	2017	-	4	247
3.	2018	6	-	253

Sumber: PT. Hariff Daya Tunggal Engineering

Menurut Malayu Hasibuan (2007:202) Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan

yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung dapat melalaikan pekerjaannya dan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus dikelola dengan baik, sehingga karyawan dapat merasa puas dan dapat berkontribusi dengan lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul “**Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang diantaranya terdiri dari:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?
2. Faktor apa yang menjadi sumber sebab munculnya kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?
3. Faktor apa yang menjadi sumber sebab munculnya ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pengidentifikasian masalah yang telah di ungkapkan sebelumnya, penulis bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi sumber sebab munculnya kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.
3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi sumber sebab munculnya ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi PT Hariff Daya Tunggal Engineering dalam mengelola sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang maksimal.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat akademis sebagai bahan referensi bagi mereka yang ingin meneliti mengenai sumber daya manusia khususnya pada topik kepuasan kerja karyawan.