



**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*

**Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari**  
**Guna Mandiri**

Skripsi

Oleh

Inneke Iskandar

2015320091

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*

**Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari  
Guna Mandiri**

Skripsi

Oleh  
Inneke Iskandar  
2015320091

Pembimbing  
Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Bandung  
2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**


Nama : Inneke Iskandar  
Nomor Pokok : 2015320091  
Judul : Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari  
Guna Mandiri

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Senin, 14 Januari 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

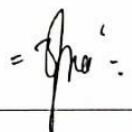
**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Marihhot Tua Effendi, Drs., Msi

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Dr. Theresia Gunawan, M.M., M.Phil

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Inneke Iskandar

NPM : 2015320091

Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT.  
Intisari Guna Mandiri

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

Inneke Iskandar

## ABSTRAK

Nama : Inneke Iskandar  
NPM : 2015320091  
Judul : Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari Guna Mandiri

---

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting bagi perusahaan. Karyawan dianggap sebagai penentu kemampuan perusahaan untuk mempertahankan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menurut Hariandja (2006) di definisikan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif maupun negatif.

PT. Intisari Guna Mandiri bergerak di bidang pendistribusian bahan tekstil khususnya di bidang fashion. Perusahaan ini melakukan pendistribusian bahan tekstil *fashion* ke dua kota besar yaitu Bandung dan Jakarta. Proses pendistribusian tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia, karena proses tersebut menggunakan tenaga yang ada dari manusia. Sehingga peran karyawan sangat dibutuhkan bagi PT. Intisari Guna Mandiri.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Intisari Guna Mandiri dan untuk menganalisis faktor apa yang dirasa paling memuaskan dan faktor apa yang paling tidak memuaskan bagi karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut diukur dengan menggunakan *Job Descriptive Index* (JDI) yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (*work itself*), atasan (*supervision*), lingkungan kerja, rekan kerja (*co-worker*), dan gaji (*pay*).

Dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian survei. Data yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan.

Secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Intisari Guna Mandiri berada pada tingkatan puas. Adapun faktor yang dirasa paling memuaskan yaitu dimensi lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang dirasa kurang memuaskan yaitu dimensi gaji (*pay*). Peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar sebaiknya perusahaan memberikan sosialisasi di akhir tahun mengenai sistem penggajian yang diterapkan di perusahaan, mengadakan rekreasi bersama untuk seluruh karyawan ke tempat wisata, memberikan penutup di tempat parkir, dan menyediakan loker untuk barang pribadi karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, *Job Descriptive Index*, Tekstil

## **ABSTRACT**

*Name* : Inneke Iskandar

*NPM* : 2015320091

*Title* : Job Satisfaction Level Analysis of PT. Intisari Guna Mandiri

---

*Employees are human resources that have an important role in the company. Employees are considered as determinants of the company's ability to maintain the company. Employees who have good performance will help achieve company goals. Job satisfaction according to Hariandja (2006) is defined by one's attitude towards work. This attitude can be either positive or negative.*

*PT. Intisari Guna Mandiri is engaged in the distribution of textile materials especially in the fashion sector. This company distributes fashion textile materials to two major cities namely Bandung and Jakarta. The process of distribution is really in need of human resources because the process uses the available energy from humans. So that the role of employees is needed for PT. Intisari Guna Mandiri.*

*This research was conducted with the aim to find out and analyze how much the level of job satisfaction of employees at PT. Intisari Guna Mandiri and to analyze what factors are most satisfying and what factors are most unsatisfying for employees. The level of employee job satisfaction is measured using the Job Descriptive Index (JDI) which consists of the work itself, supervision, work environment, co-workers, and salary (pay).*

*In this study using a type of descriptive research, the research method used is the survey research method. Data obtained through interviews and questionnaires to all employees.*

*In general, the level of job satisfaction of PT. Mandiri Digest is at a level of satisfaction. The factors that feel most satisfying are the dimensions of the work environment. While the factors that are considered unsatisfactory are the salary (pay) dimension. The researcher gives advice to the company so that the company should provide socialization at the end of the year regarding the payroll system applied in the company, hold joint recreation for all employees to tourist attractions, provide cover in the parking lot, and provide lockers for employees' personal items.*

*Key words : Job Satisfaction, Job Descriptive Index, Textile*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, kebaikan, dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisa Tingkat Kepuasan Kerja PT. Intisari Guna Mandiri” dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun guna sebagai salah satu syarat kelulusan gelar sarjana Strata-1 di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dikatakan sempurna. Adapun kendala yang harus penulis hadapi selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan dukungan dan doa yang terbaik dari berbagai pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua penulis Lukas Iskandar dan Minarni yang tidak pernah berhenti untuk memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
2. Oma Rima Suyanto yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis.
3. Kedua adik, Tannia Iskandar dan Karin Iskandar yang selalu memberikan dukungan dan menyemangati penulis.
4. Dr. Pius Sugeng Prasetyo selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.



5. Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan dan selaku dosen pembimbing penulis yang di tengah kesibukan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama menyusun skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
7. Bapak Lukas selaku pemilik dari PT. Intisari Guna Mandiri yang sudah menyediakan waktu untuk memberikan informasi kepada penulis.
8. Reynaldi Wijaya sebagai teman spesial penulis yang selalu memberikan dukungan dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi.
9. Samantha Natalie dan Santha Christie sebagai sahabat penulis yang sama-sama berjuang dalam penyusunan tugas akhir dan setia memberikan dukungan.
10. Yuni Asmara, Jeremmy Nathanael, Arief Purnama, Willy Lautan sebagai teman terdekat di kampus, teman yang sama-sama berjuang dan yang saling mendukung selama penyusunan skripsi.
11. Nadya Priscilla, Angelica Marvelyn, Sarah Natasya, Owen Faustinus sebagai teman terdekat di kampus dan teman seperjuangan selama mengikuti perkuliahan yang setia memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
12. Teman Bermain, teman terdekat sejak di bangku sekolah Ferlita Wiranata, Steven Sastra, Jordy Jonathan, Alvon Bernaldy, George Ricaldy, dan Stephen Nehemia.

13. Farah Putri teman dekat penulis dan Silvy Wijaya teman seperjuangan selama melakukan bimbingan skripsi.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap skripsi yang berjudul “Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari Guna Mandiri” dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bandung, Desember 2018

Penulis,

Inneke Iskandar

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II KERANGKA TEORI .....	7
2.1. Definisi Kepuasan Kerja .....	7
2.2. Teori Kepuasan Kerja .....	8
2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	9
2.4. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	12
2.5. Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	14
2.6. Penelitian Terdahulu .....	15
BAB III METODE PENELITIAN .....	18
3.1. Jenis Penelitian .....	18
3.2. Metode Penelitian .....	18

3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	19
3.4. Populasi Penelitian .....	20
3.5. Teknik Analisis Data .....	21
3.6. Operasional Variabel .....	21
3.7. Skala Kuesioner .....	24
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
4.1. Sejarah Perusahaan .....	26
4.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	28
4.3. Logo Merek Perusahaan .....	29
4.4. Struktur Organisasi .....	29
4.5. Deskripsi Pekerjaan .....	30
4.6. Proses Perusahaan .....	35
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
5.1. Hasil Penelitian.....	37
5.2. Deskripsi Data Penelitian .....	42
5.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	42
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>88</b>
6.1. Kesimpulan.....	88
6.2. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2-1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3-2 Operasional Variabel .....	22
Tabel 3-3 Skala Pengukuran .....	25
Tabel 5-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 5-5 Rata-rata Skor Kepuasan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 5-6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 5-7 Rata-rata Skor Kepuasan Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 5-8 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	40
Tabel 5-9 Rata-rata Skor Kepuasan Berdasarkan Unit Kerja .....	41
Tabel 5-10 Variasi tugas yang diberikan untuk saya .....	42
Tabel 5-11 Pekerjaan saya jika dibandingkan dengan cita-cita saya .....	43
Tabel 5-12 Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan .....	44
Tabel 5-13 Kebanggaan atas kinerja perusahaan .....	45
Tabel 5-14 Kebebasan yang diberikan perusahaan kepada saya .....	46
Tabel 5-15 Dukungan fasilitas yang diberikan perusahaan .....	47
Tabel 5-16 Otonomi / kewenangan untuk mengambil keputusan.....	48
Tabel 5-17 Rekapitulasi Kepuasan Pegawai Dimensi Work it Self.....	49
Tabel 5-18 Cara atasan saya memberikan tugas dan arahan yang jelas.....	52
Tabel 5-19 Cara atasan saya untuk mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya	53
Tabel 5-20 Cara atasan memperlakukan bawahannya .....	54
Tabel 5-21 Bantuan atasan kepada saya untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi .....	55
Tabel 5-22 Cara atasan memberikan teguran jika saya melakukan kesalahan .....	56
Tabel 5-23 Cara atasan memberikan dukungan kepada bawahannya.....	57
Tabel 5-24 Tanggapan Rata-rata Responden Dimensi Supervision .....	58
Tabel 5-25 Meja dan kursi yang disediakan perusahaan .....	60

Tabel 5-26 Fasilitas yang disediakan perusahaan .....	61
Tabel 5-27 Ukuran ruangan kerja .....	62
Tabel 5-28 Kenyamanan tempat saya bekerja .....	63
Tabel 5-29 Kebersihan tempat saya bekerja .....	64
Tabel 5-30 Tanggapan Rata-rata Responden Dimensi Lingkungan Kerja .....	65
Tabel 5-31 Rasa tolong menolong di antara pegawai perusahaan .....	66
Tabel 5-32 Kepedulian rekan kerja atas masalah yang sedang saya hadapi .....	68
Tabel 5-33 Dukungan rekan kerja terhadap saya.....	69
Tabel 5-34 Bantuan rekan kerja terhadap saya jika sedang mengalami kesulitan .....	70
Tabel 5-35 Solusi yang rekan kerja saya berikan jika saya sedang mengalami masalah .....	71
Tabel 5-36 Cara rekan kerja menegur saya.....	72
Tabel 5-37 Tanggapan Rata-rata Responden Dimensi Co-workers.....	73
Tabel 5-38 Keadilan dalam pemberian imbalan .....	75
Tabel 5-39 Besarnya imbalan yang diberikan perusahaan.....	76
Tabel 5-40 Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.....	77
Tabel 5-41 Program rekreasi yang diberikan perusahaan .....	78
Tabel 5-42 Besarnya insentif yang diberikan perusahaan.....	79
Tabel 5-43 Kejelasan sistem insentif .....	80
Tabel 5-44 Jenis insentif yang diberikan .....	81
Tabel 5-45 Tanggapan Rata-rata Responden Dimensi Pay.....	82
Tabel 5-46 Rekap Kepuasan Kerja PT. Intisari Guna Mandiri .....	84
Tabel 5-47 Skor dari Rata-rata Keseluruhan.....	86
Tabel 5-48 Urutan Skor Rata-rata Tiap Dimensi .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4-1 Gudang PT. Intisari Guna Mandiri .....	27
Gambar 4-2 Gudang PT. Intisari Guna Mandiri .....	27
Gambar 4-3 Gudang PT. Intisari Guna Mandiri (Tampak Depan) .....	28
Gambar 4-4 Logo Merek Perusahaan .....	29
Gambar 4-5 Struktur Organisasi .....	30
Gambar 5-6 Garis Kontinium Dimensi Work it Self .....	51
Gambar 5-7 Garis Kontinium Dimensi Supervision .....	59
Gambar 5-8 Garis Kontinium Dimensi Lingkungan Kerja .....	66
Gambar 5-9 Garis Kontinium Dimensi Co-workers .....	74
Gambar 5-10 Garis Kontinium Dimensi Pay .....	83

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Industri tekstil merupakan industri terbesar di Indonesia, industri ini di prioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran yang cukup signifikan dalam perekonomian nasional. Industri tekstil sebagai penyumbang devisa negara juga dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Hal ini dapat dibuktikan bahwa industri tekstil dalam negeri mencatat pertumbuhan ekspor sebesar US\$ 12,4 miliar. Menurut Sekjen Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) pertumbuhan ekspor tekstil meningkat 6% dari tahun 2016 dan pada tahun 2016 nilai investasi industri tekstil meroket hingga 68% (Saputra, 2018). Dalam pelaksanaannya, industri tekstil memerlukan peranan dari karyawan, faktor sumber daya manusia ini perlu untuk dikelola dan dipelihara agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang tinggi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan. Karyawan dianggap sebagai penentu kemampuan perusahaan untuk mempertahankan perusahaan dan untuk mengembangkan usahanya. Peran karyawan menjadi salah satu bagian utama dalam perusahaan yang dapat berkontribusi besar bagi kesuksesan perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka



akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika adanya beberapa faktor yang dapat memengaruhi kerja karyawan dalam buku Marihot Tua Efendi (Hariandja, p. 64) seperti lingkungan kerja, rekan sekerja, dan atasan. Tidak hanya itu, gaji, dan pekerjaan itu sendiri juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi hal yang sangat penting karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kemajuan setiap usaha. Kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat *turn over* karyawan atau keluar masuk karyawan karena ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang bekerja di PT. Intisari Guna Mandiri terbagi dalam lima bagian unit kerja, yang terdiri dari staf administrasi, staf gudang, operator, dan *marketing*. Masing-masing unit kerja dalam PT. Intisari Guna Mandiri memiliki peran penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Peran karyawan terhadap perusahaan sangat memengaruhi perusahaan, maka dari itu pentingnya peran karyawan terhadap jalannya perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan mendorong aktivitas perusahaan agar dapat mencapai tujuannya.

Adanya rasa puas atas apa yang telah perusahaan berikan terhadap karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendukung perusahaannya dalam mencapai tujuan awal perusahaan. Jika terdapat adanya

ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan tidak bekerja secara maksimal, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah di tetapkan.

Belakangan ini, PT. Intisari Guna Mandiri merasa tingkat *turn over* karyawan di perusahaan tinggi, hampir setiap tahun karyawan khususnya pada bagian operator mengalami pergantian karyawan. Beberapa kali perusahaan mendapatkan karyawannya yang ingin mengundurkan diri dari PT. Intisari Guna Mandiri. Diduga adanya ketidak-puasan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di PT. Intisari Guna Mandiri.

Oleh karena itu, perlu dilakukan pengidentifikasian atas kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja masing-masing karyawan. Kepuasan karyawan juga dapat menciptakan loyalitas terhadap perusahaan serta meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan dapat mengetahui hal apa yang membuat pegawai merasa puas maupun tidak. Sehingga perusahaan dapat memperbaiki hal-hal yang dirasa tidak puas oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan, yang berjudul “**Analisa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intisari Guna Mandiri**”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

PT. Intisari Guna Mandiri bergerak di bidang pendistribusian tekstil khususnya bahan *fashion* sehingga membutuhkan karyawan yang tidak sedikit karena banyaknya pesanan dari konsumen. Setiap unit kerja di PT. Intisari Guna Mandiri masing-masing mempunyai peranan yang sangat penting. Maka dari itu penting untuk mempertahankan karyawan tiap bagian unit kerja perusahaan.

Agar perusahaan terus berkembang, perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia berkontribusi besar terhadap perusahaan. Juga menyadari akan pentingnya kepuasan kerja karyawan karena sebagian besar proses yang ada di perusahaan dilakukan oleh karyawan. Untuk menciptakan rasa kepuasan kerja yang tinggi di dalam diri masing-masing karyawan, maka adanya faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan. Dalam buku Marihot Tua Efendi (Hariandja, p. 64) faktor-faktor tersebut diantaranya kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan dan promosi.

Dari hasil wawancara, diketahui bahwa hampir setiap tahun perusahaan mencari karyawan, melakukan rekrutmen dan seleksi karena adanya karyawan yang mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja karyawan untuk mendukung kesuksesan perusahaan. Maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Intisari Guna Mandiri?
2. Faktor apa yang paling memuaskan dan faktor apa yang dirasa tidak memuaskan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Intisari Guna Mandiri.
2. Untuk menganalisis faktor yang dirasakan paling memuaskan, dan faktor yang paling tidak memuaskan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman meneliti kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan dan penulis dapat menerapkan hasil pembelajaran yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.

## 2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada PT. Intisari Guna Mandiri dan mengetahui hal apa saja yang menjadi kepuasan kerja karyawan maupun yang tidak sehingga dapat diperbaiki oleh pihak perusahaan.