

**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN *PART*
TIME DI KUROKOFFEE**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
Megah Putri Oktavianus
2015120110

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No.2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2019

**THE ANALYSIS OF PART TIME EMPLOYEE'S JOB
SATISFACTION AT KUROKOFFEE**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirement
to get a Bachelor's Degree in Management

**By:
Megah Putri Oktavianus
2015120110**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
(Accredited based on the Decree of BAN-PT
No.2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
BANDUNG
2019**

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

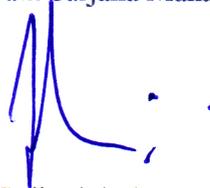
**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN *PART TIME* DI
KUROKOFFEE**

Oleh:

Megah Putri Oktavianus
2015120110

Bandung, Juli 2019

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Megah Putri Oktavianus
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 28 Februari 1997
NPM : 2015120110
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan *Part Time* di Kurokoffee

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan :

Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis 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 kesarjanaan.

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: Juli
2019

Pembuat Pernyataan:



(Megah Putri Oktavianus)

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan maupun perusahaan, hal ini karena kepuasan kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perusahaan. Saat ini tren mahasiswa menjadi karyawan *part time* sudah mulai berkembang secara internasional. Di Kurokoffee, hampir seluruh karyawannya merupakan karyawan *part time*, sehingga pada penelitian ini penulis hanya berfokus pada karyawan *part time*. Setelah penulis mewawancarai beberapa karyawan *part time* di Kurokoffee, mereka merasa kurang mendapat informasi yang jelas dari atasannya apabila ada perubahan SOP.

Penelitian yang berjudul “Analisis Kepuasan kerja Karyawan *Part Time* di Kurokoffee” bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan *part time* di Kurokoffee serta mencari tahu indikator kepuasan kerja terlemah dan terkuat dari para karyawannya. Responden yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan *part time* di Kurokoffee dengan total sebanyak 38 orang. Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif, yaitu desain yang menggunakan data-data dan informasi yang mendeskripsikan suatu topik tertentu. Teori kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori *job facet* yang diambil dari buku George dan Jones (2002).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan *part time* Kurokoffee memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Namun demikian masih terdapat indikator kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan oleh perusahaan, yakni indikator “keteladanan manajer”. Sebagian dari karyawan *part time* Kurokoffee menganggap bahwa manajer mereka tidak bekerja dengan baik dan tidak memberikan contoh yang baik kepada para karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, penulis memberi saran kepada perusahaan untuk menegur atau memberikan peringatan kepada manajer supaya yang bersangkutan dapat memberikan contoh yang baik kepada para karyawan *part timer* dan lebih memerhatikan perusahaan.

Kata kunci: kepuasan kerja, *job facet*, *part timer*

ABSTRACT

Employee job satisfaction is one of an important factor, because employee job satisfaction will affect company's performance. At present, the trend of students becoming part time employees has begun to develop internationally. In Kurokoffee, almost all of it's employees are part time employees, so in this study the author only focused on part time employees. After the author interviewed several part time employees at Kurokoffee, they felt that they had not received clear information from their manager if there was a change in SOP.

This study that entitled "The Analysis of Part Time Employee's Job Satisfaction at Kurokoffee" has the purpose to find out the level of part time employee job satisfaction in Kurokoffee as well as to find out the weakest and strongest indicator of job satisfaction of their employees. The respondents used were the entire part timer employee population in Kurokoffee with a total of 38 people. This research uses descriptive research design, the objective is to obtain data that describes the topic of interest. The job satisfaction theory used in this research is the job facet theory from George and Jones.

Based on the research that has been done, it can be concluded that most part time employees in Kurokoffee are satisfied. However, there is one indicator of job satisfaction that need to be improved and considered by the company, that is "manager as an example for the Kurokoffee part time employees" indicator. Some of the part timers feel that the manager doesn't work properly and doesn't give them a good example. Based on these results, the author advise the Kurokoffee company to reprimand or warn the manager so that he could be a good role model for the part timer employees and giving more attention to the company.

Keywords: job satisfaction, job facet, part timer

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia dan berkat-Nya yang melimpah, penulis dapat menyusun dan menyelesaikan dengan baik skripsi dengan judul “**ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PART TIME DI KUROKOFFEE**”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Penulis sangat bersyukur dapat melewati masa-masa kuliah dan akhirnya dapat menyelesaikan studi di jenjang S1 dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung, membantu, membimbing, memberikan nasihat, dukungan, dan semangat serta doa dalam proses pembuatan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Papa, Mama, koko Henry, dan cici Mimi selaku keluarga penulis yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, serta mendoakan yang terbaik untuk penulis. Terimakasih atas kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing penulis dari seminar hingga skripsi. Terimakasih untuk segala masukan yang telah Bapak berikan, terimakasih juga karena sudah bersedia meluangkan waktu dan telah sabar membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ibu Ria Satyarini, S.E., M.Si. selaku dosen wali yang sudah banyak memberikan arahan saat perwalian serta memberikan motivasi kepada penulis.
4. Ibu Annisa Novieningtyas, S.E., MSM. yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan kebingungan penulis dalam awal pembuatan skripsi ini. Terimakasih telah memberi banyak pencerahan kepada penulis.
5. Bapak Ivan Prasetya, S.E., MSM., M.Eng. yang telah bersedia menjawab pertanyaan penulis yang tidak penting mengenai penulisan skripsi yang benar.
6. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. yang penulis hormati selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

7. Seluruh dosen, seluruh staf petugas tata usaha serta pekarya di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
8. Pihak Kurokoffee yang kukasihi: Nixon, Mellisa Margaretha, ci Stephanie, Hashena, Glen, dan lain-lain yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian dan atas kerjasamanya sudah bersedia memberikan banyak informasi mengenai Kurokoffee.
9. Teman-teman Goatriders: Liana Rosiana, Elisabeth Josephine, Caroline Deviyanti, Ivonne Patrica, selaku sahabat baik penulis diperkuliahan ini sekaligus teman seperjuangan skripsi. Sangat bersyukur dipertemukan oleh kalian yang selalu memberi hiburan dan menguatkan penulis dalam segala hal. Semoga kedepannya kita bisa tetap bersahabat dan bermain bersama walau mungkin kesibukannya sudah berbeda-beda.
10. Oktaviani Teresa selaku teman cerita penulis mulai dari ospek hingga sekarang walau beda jurusan jadi suka susah ketemu, yang sedang berjuang bersama membuat skripsi. Makasih atas dukungan-dukungan dan cerita-ceritanya yang sangat memberikan pembelajaran bagi penulis. Semoga kita bisa tetap berhubungan, tetap saling memberi dukungan, dan penghiburan dikala senang maupun sedih.
11. Harwinder Kaur yang sudah sangat baik kepada penulis karena bersedia untuk ditanya-tanya terus, bersedia mengajarkan penulis dalam menggunakan SPSS, bahkan sampai meminjamkan buku kepada penulis. Sukses terus Win!
12. Semua orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya namun telah mendukung dan membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, semoga Tuhan selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, doa serta dukungan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca.

Bandung, Juli 2019

Megah Putri Oktavianus

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.5. Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction).....	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.2.2. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	13
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4. Dampak dari Ketidakpuasan Kerja.....	18
BAB 3 METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN	20
3.1. Metode Penelitian	20
3.1.1. Sumber Data	20
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data	21
3.1.3. Populasi Penelitian	22
3.1.4. Teknik Analisis Data	22
3.1.5. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.1.6. Uji Validitas.....	26

3.1.7. Uji Reliabilitas.....	28
3.2. Objek Penelitian.....	29
3.2.1. Sekilas Tentang Kurokoffee	29
3.2.2. Visi dan Misi Kurokoffee	30
3.2.3. Struktur Organisasi.....	30
3.2.4. Waktu Kerja.....	33
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1. Profil Responden.....	34
4.2. Variabel Kepuasan Kerja	37
4.2.1. Hasil Kuesioner Responden atas Kepuasan Kerja <i>Part Timer</i> di Kurokoffee.....	37
4.2.2. Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja secara Keseluruhan	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN.....	69
RIWAYAT HIDUP PENULIS	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Job Facet that Play a Part in Determining Job Satisfaction.....	14
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	27
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Status.....	35
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Kurokoffee.....	36
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Pengalaman di Coffee Shop Lain.....	37
Tabel 4.6	Kejelasan SOP.....	38
Tabel 4.7	Kemampuan Mengasah Keterampilan.....	38
Tabel 4.8	Tantangan Pekerjaan.....	39
Tabel 4.9	Tingkat Kebosanan Pekerjaan.....	40
Tabel 4.10	Kemampuan Mempelajari Hal-Hal Bermanfaat.....	41
Tabel 4.11	Kemampuan Mempelajari Hal-Hal Baru.....	41
Tabel 4.12	Frekuensi Kesibukan.....	42
Tabel 4.13	Kemampuan Bekerja Sesuai SOP.....	43
Tabel 4.14	Kemampuan Memberi Masukan Kepada Rekan Kerja.....	43
Tabel 4.15	Kebijakan Perusahaan.....	44
Tabel 4.16	Kejelasan Perubahan SOP.....	45
Tabel 4.17	Kelayakan Gaji.....	46
Tabel 4.18	Kesesuaian Gaji dengan Harapan.....	46
Tabel 4.19	Ketepatan Waktu Gajian.....	47
Tabel 4.20	Kenyamanan Berinteraksi dengan Rekan Kerja.....	48
Tabel 4.21	Kemampuan Berinisiatif.....	48
Tabel 4.22	Perasaan Menyukai Pekerjaannya.....	49
Tabel 4.23	Pujian dari Atasan dan Rekan Kerja.....	50
Tabel 4.24	Kemauan Bertanggung Jawab.....	50
Tabel 4.25	Pekerjaan Tidak Berbahaya.....	51
Tabel 4.26	Perasaan Aman Dalam Bekerja.....	52
Tabel 4.27	Penerimaan Respon Positif Dari Orang Lain.....	52
Tabel 4.28	Kemudahan Menemui Manajer.....	53
Tabel 4.29	Mendapat Teguran Dari Manajer Apabila Melakukan Kesalahan.....	54
Tabel 4.30	Teladan yang Diberikan Manajer.....	55
Tabel 4.31	Kepuasan Dengan Sistem Pelatihan yang Ada.....	56
Tabel 4.32	Menerima Pengawasan Pekerjaan Sesuai SOP.....	57
Tabel 4.33	Menerima Penilaian Atas Hasil Kerja.....	57
Tabel 4.34	Kesediaan Melakukan Berbagai Macam Tugas yang Diberikan.....	58
Tabel 4.35	Kepuasan Lingkungan Kerja dan Jam Kerja.....	59
Tabel 4.36	Kepuasan Kerja Karyawan Part Time Kurokoffee.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Job Facets of Job Satisfaction	7
Gambar 2.2	Two Factor Theory of Job Satisfaction	16
Gambar 2.3	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
Gambar 2.4	Response to Job Dissatisfaction	19
Gambar 3.1	Bagan Struktur Organisasi Kurokoffee	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Identitas Responden.....	74
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Kuesioner	76
Lampiran 4 Foto Dokumentasi.....	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Semua kegiatan yang ada di perusahaan seperti kegiatan produksi, distribusi akan sangat tergantung dari beberapa faktor salah satunya faktor SDM. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. SDM merupakan suatu faktor yang berbeda dan penting, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan dan hasrat yang mungkin tidak dimiliki oleh faktor-faktor lain yang ada di perusahaan. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2008) Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku-perilaku kerja seperti rendahnya tingkat ketidakhadiran, meningkatnya produktivitas dan lain-lain. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan perilaku-perilaku yang sangat penting dalam organisasi, seperti tingginya tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang merasa puas akan lebih melibatkan diri dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan memberikan dampak negatif terhadap jalannya organisasi secara keseluruhan.

Kerja *part-time* merupakan bagian pengalaman dari mahasiswa-mahasiswa yang ingin bekerja sambil berkuliah. Di negara-negara maju seperti Jepang, Amerika Serikat, atau Jerman, kuliah sambil bekerja menjadi hal yang biasa dan banyak dilakukan oleh kalangan pelajar dan mahasiswa. Namun demikian, gambaran tersebut nampaknya tidak lazim dilakukan di Indonesia, meski demikian, seiring dengan perkembangan jaman, pekerjaan *part-time* mulai menjadi *trend* bagi anak-anak muda saat ini.

(Schultz, 2010) menyatakan bahwa karyawan paruh waktu semakin banyak dibutuhkan oleh berbagai organisasi, bahkan mempekerjakan karyawan paruh waktu merupakan *trend* baru tersendiri dalam dunia bisnis. Sejak tahun 1970-an semakin banyak organisasi yang mempekerjakan karyawan paruh waktu, terlebih lagi segmen pekerjaan ini berkembang paling pesat diantara segmen pekerjaan yang lain (Mandy & Noe, 1993). Hal tersebut memperkuat pernyataan tersebut di atas bahwa karyawan paruh waktu saat ini sudah banyak dibutuhkan dan sangat menguntungkan bagi organisasi yang mempekerjakannya. Perusahaan-perusahaan saat ini menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel untuk mengakomodasi persaingan, dengan cara menerapkan status kerja atau jenis pekerjaan yang berbeda-beda untuk mencapai target organisasi. Bagi perusahaan, mempekerjakan karyawan *part time* dapat menghemat pengeluaran karena mereka tidak memiliki kewajiban untuk membayar tunjangan, asuransi, atau iuran pensiun. Selain itu, perusahaan juga tidak perlu dipusingkan dengan berbagai kerumitan seperti mengurus kontrak kerja, kewajiban pemberian jaminan, dan sebagainya.

Sebagian besar kesempatan bekerja paruh waktu diperuntukkan bagi mahasiswa. Jadwal perkuliahan yang cenderung fleksibel, adanya waktu senggang, dan besarnya kebutuhan hidup mahasiswa semakin memotivasi

mahasiswa untuk bekerja paruh waktu. *Trend* mahasiswa menjadi karyawan paruh waktu sudah mulai berkembang secara internasional.

Di sisi lain, karyawan paruh waktu sangat rawan untuk berada pada kondisi yang tidak puas. Hal tersebut sangat beralasan karena karyawan paruh waktu memiliki gaji yang sedikit dan tidak memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan asuransi, tunjangan, dan pensiun. Karyawan paruh waktu juga memiliki kesempatan yang sangat terbatas dalam pengembangan karir dan pengembangan keahlian (Cerre, Ferber, Golden, & Herzberg, 2000).

ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) telah mendefinisikan karyawan *part time* sebagai “karyawan yang jam kerja normalnya lebih rendah dibandingkan dengan pekerja *full-time* di tempat kerja yang sama.” (ILO, 1994) Penelitian mengenai kepuasan kerja sudah sering dilakukan pada berbagai profesi dan tingkatan pada karyawan penuh waktu (*full-time*) namun hanya sedikit saja yang pernah meneliti mengenai kepuasan kerja pada karyawan paruh waktu (*part-time*). Karyawan paruh waktu dianggap sebagai unsur yang kurang diperhatikan dalam topik penelitian industri dan organisasi. Jam kerja yang sedikit membuat karyawan paruh waktu dianggap remeh dan dipandang sebelah mata. Padahal dengan mempekerjakan pekerja paruh waktu banyak keuntungan yang bisa diperoleh organisasi. Kontribusi yang lebih banyak tentunya bisa diberikan karyawan paruh waktu jika mereka puas dengan pekerjaannya, sayangnya penelitian mengenai hal tersebut masih jarang dilakukan.

Dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan pada para karyawan yang bekerja secara *part time* sebagai objek penelitian, karena hampir seluruh karyawan di Kurokoffee merupakan karyawan paruh waktu. Setelah penulis mewawancarai beberapa karyawan, mereka merasa kurang mendapat informasi yang jelas dari atasannya apabila ada perubahan SOP dikarenakan seringkali adanya perubahan SOP tidak diketahui oleh mereka. Oleh karena itu banyak karyawan yang masih menggunakan SOP yang lama atau bahkan tidak mengikuti SOP yang ada, sehingga otomatis terjadi kesalahan. Hal tersebut dikarenakan penyampaian perubahan SOP yang hanya dilakukan melalui grup *chat* Line dan tidak disosialisasikan secara langsung, sedangkan dengan jumlah karyawan yang

sebanyak itu, mereka seringkali tidak mengecek atau memperhatikan *chat* tersebut.

Analisis kepuasan kerja *part time* di Kurokoffee dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, penulis juga ingin mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yang paling lemah untuk menjadi masukan bagi perusahaan guna perbaikan pada indikator tersebut. Selain itu, penulis ingin mengetahui faktor-faktor atau indikator apa yang paling menentukan mereka mau dan lebih memilih bekerja *part time* daripada *full time*.

Perlu diketahui bahwa di Kurokoffee saat ini cukup banyak yang sudah bukan mahasiswa lagi namun memilih untuk bekerja *part time* di *coffee shop* tersebut. Indikator kepuasan kerja yang paling menentukan perlu diteliti agar perusahaan atau organisasi dapat mempertahankan indikator tersebut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEKERJA PART TIME DI KUROKOFFEE**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee?
2. Apakah indikator kepuasan kerja yang paling lemah dari karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee?
3. Apakah indikator yang paling menentukan kepuasan kerja karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee.
2. Mengetahui indikator kepuasan kerja yang paling lemah dari karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee.
3. Mengetahui indikator yang paling menentukan kepuasan kerja karyawan paruh waktu (*part timer*) di Kurokoffee.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi Kurokoffee sebagai objek penelitian, penulis sendiri, dan pihak-pihak lain:

1. Manfaat bagi Kurokoffee :

Dengan adanya penelitian yang dibuat penulis, diharapkan perusahaan dapat mengetahui indikator atau faktor apa yang paling lemah dan paling menentukan kepuasan kerja karyawan *part time* di Kurokoffee. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan indikator yang paling menentukan dan meningkatkan indikator yang lemah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan paruh waktunya dan menjadi *coffee shop* yang lebih baik lagi diantara *coffee shop* yang lain.

2. Manfaat bagi penulis :

Dengan melakukan penelitian secara langsung, penulis dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pengalaman dalam pelaksanaan teori, terutama dalam analisa mengenai kepuasan kerja karyawan.

3. Manfaat bagi pihak-pihak lain :

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembaca dan pihak lain yang bekepentingan untuk menjadi referensi, tambahan informasi, serta acuan untuk penelitian lebih lanjut.

1.5. Kerangka Pemikiran

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek (facet) dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja berperan penting dalam upaya perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Hal itu juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan

mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli atau profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai tingkat kehadiran yang baik; motivasi untuk bekerja yang tinggi; mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya; kurang aktif dalam serikat kerja; dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas melakukan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimulai dengan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhinya. Hubungan kepuasan kerja dengan beberapa perilaku seperti motivasi, prestasi kerja, kecenderungan keluar, dan lainnya sangat bergantung pada sumber utama kepuasan kerja dan kebutuhan yang dominan dari seseorang (Hariandja, 2006). Dengan mengetahui sumber utama kepuasan kerja dan kebutuhan dominan bagi karyawan dalam suatu bagian tertentu, perusahaan dapat membuat strategi untuk mempertahankan faktor yang memuaskan dan memperbaiki serta mengembangkan faktor yang menjadikan karyawan merasa tidak puas. Untuk mengetahuinya, kepuasan kerja dapat diukur menggunakan alat ukur kepuasan kerja. Penulis menggunakan teori kepuasan kerja model facet yang memiliki 20 aspek kepuasan kerja yang dapat dijadikan sebagai alat ukur kepuasan kerja karyawan, namun penulis hanya memilih 17 aspek yang relevan untuk objek penelitian penulis. *The Facet Model* mengenai kepuasan kerja (George & Jones, 2002) “...*focuses primarily on work situation factors by breaking a job into it's component elements, or job facets, and looking at how satisfied each employees are in each facet.*”. Model ini sangat berguna karena menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki dampak pada karyawan dalam

berbagai aspek. Kemudian dari setiap aspek tersebut akan dilihat kepuasan kerja setiap karyawannya.

Gambar 1.1

Job Facets of Job Satisfaction

