

**KONTRIBUSI EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PDAM TIRTANADI UNIT INSTALASI  
PENGOLAHAN AIR SUNGGAL**

**TESIS**



Oleh

**HERI BATANGARI NASUTION  
NPM. 091804031**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

**KONTRIBUSI EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PDAM TIRTANADI UNIT INSTALASI  
PENGOLAHAN AIR SUNGGAL**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Psikologi**



Oleh

**HERI BATANGARI NASUTION  
NPM. 091804031**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2011**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

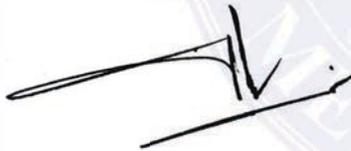
**Judul : Kontribusi Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi  
Pengolahan Air Sunggal**

**N a m a : Heri Batangari Nasution**

**N P M : 091804031**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr., Abdul Munir., M.Pd.**

**Pembimbing II**



**Suryani Hardjo., S.Psi., MA**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**



**Prof. Dr., Abdul Munir., M.Pd.**

**Direktur**



**Drs. Heri Kusmanto., MA.**

**Telah diuji pada Tanggal 23 Mei 2011**

---

---

**N a m a : Heri Batangari Nasution**

**N P M : 091804031**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Nurmaida Irawani Siregar., S.Psi., M.Si.**

**Sekretaris : Indra Kesuma Nasution., S.IP., M.Si.**

**Pembimbing I : Prof. Dr., Abdul Munir., M.Pd.**

**Pembimbing II : Suryani Hardjo., S.Psi., MA.**

**Penguji Tamu : Drs., Irfan Simatupang., M.Si.**

## KATA PENGANTAR PM

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, petunjuk, rahmat, berkah, dan kasih sayangNya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Kontribusi Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Instalasi Pengolahan Air Sunggal”.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini tidak mungkin terwujud tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan penghargaan yang tulus ikhlas, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd sebagai Ketua Program Magister Psikologi dan sekaligus sebagai Pembimbing I tesis, Terimakasih Prof, telah bersedia membagi ilmu yang bermanfaat ini kepada peneliti.
2. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA, pembimbing II tesis yang juga telah memberikan bimbingan dengan keikhlasan dan kesabaran, serta pemikiran yang sangat berguna bagi penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Ir. Erwin Pane, M.si sebagai Ketua Sidang
4. Bapak Drs. Irfan Simatupang, M.si sebagai Dosen tamu Sidang
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.si sebagai sekretaris dalam sidang meja hijau tesis ini.
6. Isteriku tercinta, serta anak-anak tersayang yang telah memberikan kasih sayang dengan penuh kesabaran, pengertian serta do'a yang tulus selama penulis menuntut ilmu.

7. Seluruh staf pengajar serta karyawan Program Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan bantuannya.
8. Tidak lupa juga kepada teman-teman seperjuangan di Program Magister Psikologi Minat Psikologi Industri dan Organisasi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu namanya, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis dalam rangka penyelesaian tesis ini.
9. Kepada seluruh sanak k keluarga dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan ikut mendo'akan agar penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan secepatnya.

Akhirnya peneliti doakan kiranya Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas budi baik dan ketulusan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan berguna bagi pengembangan ilmu Psikologi

Medan, April 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>ABSTRAKSI</b> .....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	12
A. Kinerja Karyawan .....	12
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
3. Kriteria Penilaian Kinerja .....	17
4. Penilaian Kinerja Karyawan .....	19

	Halaman
5. Manfaat Kinerja Karyawan .....	30
6. Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	34
7. Validitas dan Reliabilitas Penilai .....	35
B. Efikasi Diri .....	38
1. Pengertian Efikasi Diri .....	38
2. Aspek-Aspek Efikasi Diri .....	42
3. Faktor-Faktor Efikasi Diri .....	42
4. Pengaruh Efikasi Diri .....	44
C. Kepuasan Kerja .....	45
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	45
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	48
3. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	55
4. Dimensi –Dimensi Kepuasan Kerja .....	58
D. Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan ...	59
E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan...	62
F. Hubungan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	63
G. Kerangka Penelitian .....	65
H. Hipotesis .....	65
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>67</b>
A. Desain Penelitian .....	67

	Halaman
B. Teknik Pengambilan Sampel .....	68
C. Identifikasi Variabel Penelitian .....	68
D. Defenisi Operasional Penelitian .....	68
E. Instrumen Penelitian .....	70
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
G. Metode Analisis Data .....	77
<b>BAB IV. PELAKSANAAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA,</b>	
<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>97</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Aspek dan Indikator perilaku kepuasa kerja .....	73
Tabel 2: Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba .....	83
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja .....	84
Tabel 4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba.....	86
Tabel 5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	87
Tabel 6. Rangkuman hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	89
Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	90
Tabel 8. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	90
Tabel 9. Rangkuman Hasil Perhitungan Perbandingan Bobot Varabel Bebas .....	91
Tabel 10. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik .....	93

**ABSTRAKSI**  
**KONTRIBUSI EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN**  
**KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI INSTALASI**  
**PENGOLAHAN AIR SUNGGAL**

**HERI BATANGARI NASUTION**  
**NPM : 091804031**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teori yang ada bahwa interaksi kemampuan antara variabel individu dengan kepribadian. Hal tersebut dapat dijabarkan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya akan merasakan bahagia dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan akan mengarahkan rasa puas dengan hasil kerjanya. Keadaan tersebut didukung dengan efikasi diri. Efikasi diri adalah hasil evaluasi individu atas kemampuan dan potensi diri yang akan menjadi dasar perilakunya untuk menghadapi tugas-tugas di waktu kemudian, keyakinan tersebut individu dapat memanfaatkan secara optimal setiap pengetahuan dan ketrampilan untuk melaksanakan tugas yang *outputnya* adalah dalam bentuk kinerja.

Dari teori tersebut maka diajukan hipotesis: 1). Terdapat kontribusi efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 2). Terdapat kontribusi efikasi diri terhadap kinerja karyawan. 3). Terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam membuktikan hipotesis di atas, maka digunakan metode analisis data yaitu Analisis Regresi Berganda. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil: Terdapat kontribusi positif yang signifikan antara efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 2,166$  dimana  $p < 0,050$ . menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin buruk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat kontribusi yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal dengan sumbangan 50,1%. Terdapat kontribusi yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (efikasi diri dan kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,8%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 19,2% pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci : Efikasi diri, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1990). Definisi tersebut secara eksplisit mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Faktor manusia memegang peranan penting dalam upaya pembangunan sektor industri karena manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dewasa ini telah disadari oleh perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusia yang terdapat didalamnya. Berbagai persoalan pada organisasi setelah ditelusuri penyebabnya akan kembali pada manusia-manusia (karyawan) yang terlibat di dalamnya. Betapapun baiknya sumber daya yang dimiliki perusahaan ; modal, bahan mentah, dan teknologi tanpa didukung oleh sumber daya manusia, maka kegiatan produksi di perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Setiap waktu organisasi selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan perubahan agar usahanya dapat bertahan sesuai dengan tuntutan dari perubahan itu sendiri. Pelaksanaan perubahan tentunya diharapkan menuju kearah yang lebih baik. Robbins (1998) mengatakan bahwa tujuan perubahan ada dua yaitu untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi didalam lingkungannya, dan untuk merubah tingkah laku dari para karyawannya dalam organisasi. Karyawan organisasi, dengan demikian, memegang peranan penting dalam proses perubahan karena organisasi tidak dapat berjalan sendiri tanpa tenaga manusia.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia (*Human Resources*) sangat penting dengan perkembangan teknologi yang makin pesat. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Perubahan dan kemajuan teknologi yang terus menerus akan dapat meningkatkan produksi yang dihasilkan. Proses produksi yang dilaksanakan pada perusahaan menggunakan tenaga kerja manusia yang relatif besar meskipun sudah menggunakan mesin untuk memperlancar proses produksi. Perusahaan dalam hal ini memenuhi tenaga kerja belum berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja. Pada kenyataannya jumlah tenaga kerja harus ditentukan secara tepat agar kelancaran usaha dan produksi meningkat.

Pengaturan sumber daya manusia memerlukan perhatian pada aspek manusia karyawan sebagai kekayaan utama organisasi. Karyawan adalah perencana, pelaksana dan pengendali organisasi yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu, organisasi perlu memanfaatkan dengan optimal semua energi, kemampuan, ketrampilan, bakat dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai manusia yang bermartabat (Munandar, 2002). Karyawan berharap bakat, kemampuan dan motivasinya dihargai dengan mendapatkan imbalan yang pantas dari organisasi. Imbalan tersebut tidak saja berupa uang, penghargaan, pujian dan hal-hal lain yang tampak, tetapi bisa juga dalam bentuk imbalan yang tidak tampak seperti harga diri, martabat dan kekuatan personal. Penghargaan dan imbalan yang layak tersebut memunculkan perasaan yang positif dan menyenangkan dalam diri karyawan ketika bekerja (Cascio, 1998).

Menurut Hadipranata (1999), perasaan yang positif dalam bekerja merupakan susunan keyakinan, perasaan dan kecenderungan perilaku yang memunculkan semangat kerja karena penataan kebutuhan, pengendalian tuntutan dan pemantaban selera karyawan.

Randall, dkk, (1999) mengemukakan bahwa kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan serta menciptakan perasaan yang positif pada diri karyawan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi mampu memenuhi keinginan-keinginannya sehingga

- Hasibuan, Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heiddjrachman dan Husnan, S. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M, A drew D. Szilagyi, Jr. & Marc J. Wallace, Jr. (1987), *Organizational Behavior and Performance*, California : Goodyearpublishing company, Inc.
- Kartono, Kartini. (2002), *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Manusia, Perusahaan dan Industri*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. (1985), *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New Delhi : tata McGraw-Hill Publishing Company, Ltd.
- Lateiner dan Levine. (1985). . *Psychology at Work An Introdution to Industrial and Organizational Psychology*. Hill Companies: McGraw.
- Lewin. JC. (1996). *Organisational Behavior An Asia-Pasific Perspective*. John Wiley & Sons
- Liden dkk. (2000). *Self Efficacy*. Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- M. Manullang. (2005), *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muhadjir, Noeng. (2002) *Pengukuran Kepribaian Telaah Konsep dan Teknik Penyusunan Test Psikometrik dan Skala Sikap*. Yogyakarta : Rakasarasin.
- Nitisemito.1992. *Seminar Sumber Daya Manusia Menjelang 2020: Pasar Kerja dalam Era Liberalisasi*. Makalah, tidak diterbitkan Yogyakarta: HIPHS Cabang Yogyakarta
- PB., Triton, (2005), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Mamusia (Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja)*. Jakarta : Tugu Publisher.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2007). *Human Resources Managemment* (terjemahan Diana Angelica), Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Saad dan Sackett, (2002). *Efektivitas Organisasi* (Terjemahan Tim Erlangga). Jakarta : Erlangga
- Sagir. (1982). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Saydam. 1996. *The Essence Of Human Resource Management*. Yogyakarta: Andi Ofset dan Pearson Education Asia
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : C.V Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siegel dan Lane, 1987.
- Simamora, Henry. (2007), *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : YKPN.
- Sinaga, KN. 2008. Perbedaan Motif Berprestasi Pada Karyawan Etnik Batak dan Karyawan Etnik Tionghoa di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar (Skripsi) Fakultas Psikologi UMA. Tidak Diterbitkan
- Siswanto, 1989. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sulistiyono, J. (2002), *Profesionalisme Internal Auditor*. Jakarta : Karya ilmiah.
- Timpe, D.A. (2007). *Produktivitas : Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Umar, Husein. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan, Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Secara Komprehensif, Kuantitatif dan Modern*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, 1985. *Psikologi Manajemen Sebuah Pengantar Bagi Individu dan Kelompok di dalam Organisasi*, Alih Bahasa Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga



Yeongkoo, Prasetyo.2001. *Manajemen Pengembangan Personalia*, Jakarta :  
Ghalia Indonesia.

Wexley, K.N. and Yukl, G. 1987. *Organizational Behavior and Personnel  
Psychology*. Home wood. Illinois, Richard D. Irwin Inc.

## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Masa Kerja : \_\_\_\_\_
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Pendidikan : \_\_\_\_\_

## PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
- STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

Saya senang mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh sesama rekan kerja

~~SS~~    S    TS    STS

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan

## SELAMAT BEKERJA

## SKALA (A)

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya hadapi menarik	SS	S	TS	STS
2	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
3	Promosi yang dilakukan di perusahaan cukup adil	SS	S	TS	STS
4	Kondisi kerja di kantor ini membuat semangat dalam bekerja pada saya.	SS	S	TS	STS
5	Saya mempunyai atasan yang dapat menghargai hasil kerja para bawahan	SS	S	TS	STS
6	Sesama rekan kerja, kami saling bekerja sama dengan baik.	SS	S	TS	STS
7	Perusahaan ini menghargai setiap prestasi yang dicapai karyawan	SS	S	TS	STS
8	Saya sering merasa malas untuk bekerja karena terbebani dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
9	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa kurang memadai.	SS	S	TS	STS
10	Promosi yang dilakukan di perusahaan ini "pilih kasih".	SS	S	TS	STS
11	Ruang kerja saya tidak menyenangkan	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa atasan sering menegur kesalahan anak buahnya di depan umum.	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa sesama rekan kerja kami tidak saling menghargai	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak mendapat kesempatan untuk maju dalam pekerjaan.	SS	S	TS	STS
15	Saya bertanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan sebagai karyawan	SS	S	TS	STS
16	Kehidupan saya terjamin dengan bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa jenjang karir di perusahaan ini jelas.	SS	S	TS	STS
18	Jam kerja berlakukan yang di perusahaan ini sesuai dengan kemampuan fisik saya	SS	S	TS	STS
19	Saya mempunyai atasan yang dapat menghargai pendapat bawahan	SS	S	TS	STS
20	Sesama rekan kerja kami saling membantu	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa kebijakan perusahaan dikomunikasikan secara baik pada seluruh karyawan.	SS	S	TS	STS
22	Pekerjaan yang saya lakukan tidak monoton sehingga saya menikmatinya	SS	S	TS	STS
23	Saya merasa mendapat imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak mengetahui jenjang karir saya selanjutnya di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
25	Waktu istirahat saya di perusahaan ini tidak cukup.	SS	S	TS	STS
26	Saya merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan saya.	SS	S	TS	STS
27	Sesama rekan kerja kami tidak saling mempercayai	SS	S	TS	STS
28	Saya merasa tidak aman bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
29	Beban kerja yang saya terima di perusahaan ini tidak menuntun saya.	SS	S	TS	STS

NO	URAIAN PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
30	Jumlah pembayaran yang saya terima tidak sesuai dengan tenaga yang saya berikan	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa promosi yang diberikan kepada saya sesuai	SS	S	TS	STS
32	Saya mempunyai atasan yang mau mendengarkan keluhan-keluhan bawahan	SS	S	TS	STS
33	Saya mempunyai atasan yang mempercayai kemampuan bawahan	SS	S	TS	STS
34	Rekan kerja saya memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	SS	S	TS	STS
35	Saya merasa perusahaan ini memiliki peraturan yang tidak merugikan bawahan	SS	S	TS	STS
36	Metode pekerjaan di perusahaan ini tidak jelas	SS	S	TS	STS
37	Cara pembayaran gaji atau bonus yang dilakukan di perusahaan ini tidak jelas.	SS	S	TS	STS
38	Kesempatan untuk promosi diberikan secara merata	SS	S	TS	STS
39	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan keinginan saya.	SS	S	TS	STS
40	Gaya kepemimpinan atasan saya tidak saya sukai.	SS	S	TS	STS
41	Saya merasa tidak senang saat bekerja sama dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
42	Kebijakan di perusahaan ini tidak saya sukai.	SS	S	TS	STS
43	Variasi tugas di perusahaan ini sesuai keinginan saya	SS	S	TS	STS
44	Pembayaran gaji dan insentif lainnya yang saya dapatkan di perusahaan ini tepat waktu	SS	S	TS	STS
45	Promosi di perusahaan ini dapat saya pahami	SS	S	TS	STS
46	Ventilasi tempat saya bekerja memadai	SS	S	TS	STS
47	Atasan saya memberi perhatian yang cukup kepada bawahan	SS	S	TS	STS
48	Saya memiliki rekan kerja yang ramah.	SS	S	TS	STS
49	Benefit di perusahaan ini turut dirasakan oleh semua karyawan.	SS	S	TS	STS
50	Sesama rekan kerja kami mampu bersaing secara sehat	SS	S	TS	STS