PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI CABANG MEDAN

SKRIPSI

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

OLEH :
FAHRUDDIN
NPM. 058320025

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2009

UNIVERSITAS MEDAN AREA

JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI CABANG MEDAN**

NAMA : **FAHRUDDIN**
NPM : **05 832 0025**
JURUSAN : **MANAJEMEN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA PERPUSTAKAAN PUSAT

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
AMRIN MULIA U, SE, MM.	IHSAN EFFENDI, SE, MSi.

Mengetahui :

Ketua Jurusan	Dekan
IHSAN EFFENDI, SE, MSi.	Prof. DR. H. SYA'AD AFIFUDDIN, SE, MEc

TANGGAL LULUS : 22 Oktober 2009

ABSTRAK

FAHRUDIN. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan (dibawah bimbingan Bapak Amrin Mulia, SE, MM sebagai Pembimbing I dan Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi sebagai Pembimbing II)

Dalam masyarakat maju dan modern peranan manusia dalam perusahaan mempunyai kedudukan yang penting. Dalam hubungan itu, maka keberadaan karyawan dan metode kerja yang lebih berdaya guna kepada mereka harus selalu menjadi pemikiran bagi setiap manajemen perusahaan. Kepuasan kerja, pada gilirannya, sebagian disebabkan oleh karakteristik pekerjaan (misalnya otonomi, variasi, umpan balik, identitas dan signifikasi). PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan yang bergerak dalam bidang customer produk dalam perencanaan manajemen SDM yang berorientasi pada hasil analisis pekerjaan adalah untuk mewujudkan eksistensi, efektivitas dan efisiensi, serta produktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif, dengan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 30 orang karyawan. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data pengamatan dan penyebaran angket sedangkan teknik analisis data yang dilakukan adalah regresi linear sederhana, selanjutnya untuk mengetahui hubungan digunakan rumus korelasi *person product moment (r)*. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Tumbak Mas Niaga Sakti Medan dilakukan uji t dan kemudian penelitian melakukan Uji Determinan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

Adapun kesimpulan yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, besarnya r setelah dihitung bernilai sebesar 0,56, yang berarti bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan.
2. Dari hasil pengujian dengan uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 3,58 yang berarti H_o ditolak, jadi sebenarnya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nda pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.. Besar persentase pengaruh kepuasan kerja terbadap kinerja karyawan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan berdasarkan Uji Determinan adalah sebesar 31,36 %.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada **Allah SWT**, karena atas berkah dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi ini. Kiranya dengan selesainya penulisan ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam berpartisipasi mensukseskan pembangunan bangsa dan Negara khususnya ditempat dimana penulis berkarya. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari tata bahasa maupun isi pembahasan ini. Untuk itu, penulis dengan ikhlas dan lapang dada menerima setiap kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Selain itu, dalam penyelesaian skripsi ini, penulis juga banyak menerima bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka tidak lupa dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Amrin Mulia, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang juga telah banyak memberikan petunjuk, saran dan perbaikan demi kesempurnaan isi skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

4. Segenap jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi UMA serta seluruh staf.
5. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada yaitu Ayahanda **MARIMIN** dan Ibunda **SUPIANI**, Istri terkasih **Adinda SILVIANI HASIBUAN**, kedua **ADIKKU** dan **KAKAKKU** serta mertua Ibunda **ERDAWATY** dan abang iparku Kakanda **DIDI ANDIKA** yang selama ini telah banyak berkorban baik moril maupun materil serta tiada lelah dan henti dalam memberikan dorongan semangat yang besar kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran pimpinan dan staf di **PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan**, yang telah memberi data, informasi dan masukan dalam membantu kelancaran penelitian ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan namanya mungkin terlupakan oleh penulis yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, sekali lagi penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas jerih payah yang telah diberikan, semoga **Allah** SWT melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua dan kiranya skripsi dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Medan, 12 Nopember 2009
Penulis

FAHRUDDIN
058320025

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR GAMBAR vi

DAFTAR TABEL vii

BAB I : PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 2

C. Tujuan Penelitian 3

D. Manfaat Penelitian 3

BAB II : LANDASAN TEORI 4

A. Uraian Teori 4

1. Pengertian dan Jenis-jenis Kepuasan Kerja 4

2. Teori-teori Tentang Kepusan Kerja 8

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 13

4. Kinerja Pegawai dan Faktor yang Mempengaruhinya 16

5. Prosedur dan Metode Penilaian Kinerja 18

B. Kerangka Konseptual 23

C. Hipotesis 25

BAB III : METODE PENELITIAN 26

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian 26

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Populasi dan Sampel 27
C. Jenis dan Sumber Data 27
D. Definisi Operasional 28
E. Teknik Pengumpulan Data 29
F. Teknik Analisis Data 29
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 32
A. Hasil Penelitian 32
B. Pembahasan 41
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 53
A. Kesimpulan 53
B. Saran 54
DAFTAR PUSTAKA viii
LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
1.	Reward Performance Model Of Motivation Satisfaction	16
2.	Kerangka Konseptual	25
3.	Struktur Organisasi Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan	35

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.	Waktu Penelitian	26
2.	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	30
3.	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
5.	Skor untuk Kepuasan Kerja (x)	43
6.	Skor untuk Karyawan (y)	46
7.	Tabel Bantu Untuk Perhitungan Regresi Linear Sederhana	49
8.	Tabel Bantu Untuk Perhitungan Korelasi Product Moment	50

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan dan kenyamanan para karyawan dalam bekerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan yang tepat dalam arti memiliki koordinasi dan kebijakan internal yang mampu memberikan rasa puas,aman dan nyaman bagi setiap karyawan. Iklim kekeluargaan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan pemenuhan kebutuhan yang wajar bagi setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Dalam masyarakat yang semakin maju dan modern peranan manusia dalam perusahaan mempunyai kedudukan yang semakin penting seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Dalam hubungan itu, maka keberadaan kamywan dan metode kerja yang lebih berdaya guna kepada mereka harus selalu menjadi pemikiran bagi setiap manajemen perusahaan.

Kepuasan kerja, pada gilirannya, sebagian disebabkan oleh karakteristik pekerjaan (misalnya otonomi, variasi, umpan balik, identitas dan signifikasi). Oleh karena itu, orang cenderung menyebutkan karakteristik ini sebagai *stress*. Meski jawaban pada survey tentang kepuasan kerja adalah satu prilaku, anggapan orang sulit diamati. Perlu disadari bahwa tujuan lembaga, organisasi atau begitu juga halnya dengan PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan yang bergerak dalam bidang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

customer produk dalam perencanaan manajemen SDM yang berorientasi pada hasil analisis pekerjaan adalah untuk mewujudkan eksistensi, efektivitas dan efisiensi, serta produktivitas dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan, perusahaan ini selalu berusaha meningkatkan penjualan dengan melakukan pengawasan yang ketat baik mengenai penentuan target penjualan yang harus dicapai oleh marketing maupun terhadap penggunaan biaya yang diperlukan dalam hal mempromosikan produknya. Untuk menunjang kesehjateraan karyawannya PT. Timbakmas Niaga Sakti Cabang Medan juga menyediakan fasilitas pendidikan bagi karyawannya.

Namun, kinerja seperti peningkatan kepercayaan karyawan perusahaan, disiplin, kompetensi, dan produktivitas, karyawan masih banyak yang merasakan ketidakseimbangan terutama dalam hal penghasilan yang diterima Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis mengambil judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan "**.

B. Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang masalah di atas ditemukan masalah yang berkenaan dengan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dirumuskan sebagai berikut : "Apakah kepuasan dalam bekerja memiliki pegaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan?"

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito, **Marketing**, Cetakan Kedua Belas, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.

Edwin B. Flippo, **Personality of Management, Manajemen Personalia,**. Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002.

Ivancevich. Donnely, Gibson, **Organisasi dan Manajemen**. Alih Bahasa Djoeban Wahid. Edisi IV. Cetakan Kedua Belas. Penerbit Erlangga, Jakarta. 2002.

H. Arifin Abdulrahman. **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta 2003.

Heidjrachman Ranupandjo dan Suad Husnan. **Manajemen Personalia**. Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta 2002.

Marihot T.E. Hariandja, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo, 2004.

Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta 2001.

Miftah Thoha, **Kepemimpinan dalam Manajemen**, Edisi Kesatu, Cetakan Kesepuluh. Rajagrafindo Persada, Jakarta. 2004.

Moekijat, **Latihan dan Pengembangan Pegawai**. Cetakan Ketiga Belas. Penerbit Alumni Bandung 2000.

Ridwan. **Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika**, Alpabeta. Jakarta . 2005.

Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh, Bumi Aksara. Jakarta, 2003.

Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, BPFE-UGM, Yogyakarta, 2000.

Sugiyono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Cetakan kelima, Alfabeta, Bandung, 2008.

Suharsimi Arikunto, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta, 2007

T. Hani Handoko, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2001.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR KUISIONER
PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TUMBAKMAS NIAGA SAKTI
CABANG MEDAN

Petunjuk Pengisian

1. berilah respon atas setiap pernyataan yang ada sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan sejujur-jujurnya.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara.

Adapun kriteria jawaban adalah sebagai berikut :

TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
RR = Ragu – Ragu
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Umur : ☐ tahun
3. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana/S1 ☐ Diploma/DIII .....
4. Jabatan/Masa Kerja : ..... / tahun

Pertanyaan: Berikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara

A. Kepuasan Kerja (X)

X	PERNYATAAN	SS	S	RR	KS	TS
X_1	GAJI					
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan saya.					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
X_2	PEKERJAAN					
3	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dan keahlian yang saya miliki.					
4	Jika ada masalah dalam pekerjaan saya selalu dapat menyelesaikan sendiri					

X_3	Rekan Kerja					
5	Saya tidak pernah berselisih pendapat dengan rekan kerja					
6	Rekan kerja dan saya saling memberi support dan hi buran jika sedang dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan					
X_4	Atasan					
7	Atasan selalu memeriksa dan mengontrol hasil kerja saya setiap hari.					
6	Atasan selalu bisa dalam memberikan solusi jika sa ya terbentur masalah dalam pekerjaan.					
X_5	Promosi					
9	Promosi dilaksanakan berdasarkan penilaian prestasi kerja					
10	Promosi melingkupi semua unsur karyawan pada pe rusahaan.					

B. Kinerja Karyawan (X_2)

Y	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Y_1	Disiplin					
1.	Saya selalu ingin datang ke kantor setiap hari					
2	Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan saya te pat waktu.					
3	Jika diperlukan, saya dengan hati bersedia lembur.					
4	Saya sangat ingin bertahan di perusahaan ini dalam waktu lama					
5	Saya ingin peningkatan karir di perusahaan ini					
Y_2	Turnover					
6	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya setiap bulannya.					
7	Saya selalu menerima bonus dari hasil pekerjaan saya					
8	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.					
9	Saya memiliki kebanggaan bekerja di perusahaan ini.					
10	Saya ingin terus mengembangkan perusahaan dengan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya					

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAANNYA

UNIVERSITAS MEDAN AREA