

# **KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA**



**BOSOWA**

**OLEH :**

**HASTI RESTU SAPUTRA**

**4511091027**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2019**



**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh :*

**Hasti Restu Saputra**

**4511091027**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

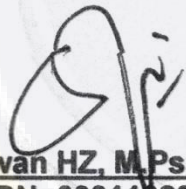
Disusun dan diajukan oleh

**HASTI RESTU SAPUTRA**  
**NIM 4511091027**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Menyetujui:

Pembimbing I



Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0931108003

Pembimbing II



Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A  
NIDN: 09110785501

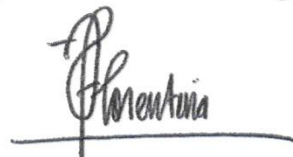
Mengetahui :

Dekan  
Fakultas Psikologi,



Musawwir, S.Psi., M.Pd.  
NIDN: 0927128501

Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi,



Titin Florentina P., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0931107702

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Bosowa Makassar” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti sebagai hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi.

**Makassar, 17 Januari 2019**



Hasti Restu Saputra



HALAMAN MOTTO

*Aku Berfikir Maka Aku Ada*

*-Rene Descartes*

*Mundur Satu langkah Kafir*

*-HastiRestuSaputra*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis Persembahkan untuk :

**Allah SWT &Rassulullah SAW**

Ya Allah Engkaulah dzat yang telah menciptakanku,

Memberikan karunia nikmat

Yang tak terhingga, melindungiku, membimbingku dan mengajariku dalam  
kehidupanku, serta wahai Engkau Ya Rassulullah Ya habiballah yang telah

memberikanku pengetahuan

Akan ajaran tuhanku dan membawaku dari jurang kejahilan

Menuju kehidupan yang terang benderang.

**Kedua Orang Tuaku, Saudaraku, Teman-Temanku**

Skripsi ini saya persembahkan dengan setulus hati untuk Kedua orang tua

Yang telah berjuang dengan penuh keikhlasan serta menorehkan segala kasih dan  
sayangnya yang takkenal lelah, serta keluarga saya, Saudara-saudari yang mendukung  
dan memberikan motivasi maupun bantuan meteri, serta tak lupa pula Keluarga KSR

45 Makassar & Teman-teman BEM Fakultas Psikologi, Almamater kampus

Universitas Bosowa

## ABSTRAK

### KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

HASTI RESTU SAPUTRA  
4511091027

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Bosowa Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan subjek 180 Karyawan. Alat ukur yang di gunakan berupa skala likert yaitu skala kepuasan Kerja Berdasarkan *Job Satisfaction survey* (JSS). Penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows*. Teknik sampling yang digunakan *non-probability sampling* dengan jenis sampling Jenuh..

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Bosowa Makassar tergolong dalam kategorisasi Rendah dengan presentase Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 34,44% dari 180 Responden, Serta Penelitian ini Juga melihat dari segi Demografi Seperti, Jenis Kelamin, Jabatan, Usia, Unit Kerja dan Lama Kerja. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Kepuasan kerja karyawan di Universitas Bosowa Makassar berada pada kategori Rendah hal tersebut dikarenakan 34,44% dari 180 Resonden memiliki total skor kepuasan kerja yang berada pada 45,14 sampai 53,48% dimana rentang skor tersebut berada pada tingkatan rendah.

**Kata kunci** : Kepuasan Kerja, Karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat, hidayah, kasih sayang, waktu dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "***Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Bosowa makassar***".

Pembuatan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak tantangan dan hambatan, akan tetapi berkat rahmat dari Allah SWT serta doa, bantuan, bimbingan, dorongan, semangat, kritikan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati dan penghargaan yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Kepada Kedua orang tua penulis " Bapak Busti Abuhaseng" Dan "Ibu Hasnawati Said S.Pd". terima kasih atas doa, kasih sayang, nasehat serta dorongan moril dan materil selama menempuh pendidikan sampai saat ini. Semoga keikhlasan dan pengorbanan bapak dan ibu diberikan kepada saya dibalas oleh allah SWT.
2. Kepada saudara-saudara saya, kak Hasti Suci Syafitri, Kak Hasti Dewi poernama dan sibungsu Hasti Nurul Haq. Terima kasih atas doa, dorongan dan motivasi sehingga saya dapat sampai pada tahap ini.
3. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Terima kasih atas bantuan, kepercayaan, sharing dan bantuan' lainnya yang diberikan pada penulis sehingga penulis sampai pada tahap ini



4. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., selaku pembimbing I sekaligus dosen penasehat akademik serta orang tua ketika berada di kampus. Terima kasih atas waktu, ilmu, kepercayaan, kesabaran dan masih banyak lagi mulai dari yang positif sampai negatif, dalam membimbing penulis dari awal hingga penulis sampai pada tahap ini. Sekali lagi terima kasih banyak.
5. Ibu Sulasmi Sudirman S.Psi M.A, selaku pembimbing II. Terima kasih atas waktu, dukungan, masukan dan arahan yang sangat berguna.
6. Dosen-dosen fakultas psikologi Universitas Bosowa Makassar, Ibu Minarni, S.Psi., M.A, Ibu Hasniar S.Psi M.A, Ibu Titin Florentina M.Psi Psikolog, Bapak Andi Budhy Rakhmad M.Psi.,Psikolog, Ibu PhatmawatyTaibe S.Psi. M.A, Ibu St. Syawaliyah G, M.Psi., Psikolog, terima kasih telah memberikan ilmu, pengalaman yang sangat berharga serta meluangkan waktunya dalam membimbing penulis.
7. Kepada Kak Firman Tri Saputra Hilal S.Psi, tiada kata yang dapat mewakili selain kata terima kasih atas segala ilmu, dan pengalaman, mulai dari yang positif sampai yang negatif yang diberikan kepada penulis sekali lagi terima kasih banyak.
8. Teruntuk Dia sumber dari segala sumber motivasi, terima kasih banyak atas segala-galanya dan susah-senanginya selama ini.
9. Pak Jufri selaku staff yang selalu sabar dan ikhlas membantu dalam pembuatan surat ataupun berkas-berkas dari proses perkuliahan sampai akhir perkuliahan.
10. Kepada keluarga UKM KSR PMI Unit 105 Universitas Bosowa. Terima kasih atas ilmu dan pelajaran tentang sebuah proses berorganisasi serta kehangatan kekeluargaan didalamnya yang penulis rasakan selama berproses di UKM KSR PMI Unit 105 Universitas Bosowa.

11. Kepada teman-teman PSIKOS dan BEM Fakultas Psikologi ( Putrawansyah S.Psi, Asrina Endarwati S.Psi, Marwan Syakir S.Psi, Andi Febrianto S.Psi, Rahma Dewi S.Psi, Ryan tri wahyu pratama S.Psi, Agung Wicaksono S.psi, Yunita Sari S.Psi, Easti Patianingsi S.Psi, andi andyna maharezky S.Psi ,Nurima sangadji S.Psi, Sera, tri arimbi, faitullilo, dan kak isti yang telah membantu maupun memotivasi dan meluangkan waktu serta tenaganya selama proses pembuatan skrpsi ini.
12. Kepada Adik-adik angkatan 2012, 2013, 2014, 2015, dan 2016 terima kasih atas bantuannya telah membantu meluangkan waktunya, tenaganya, maupun memotivasi peneliti selama proses pembuatan skripsi ini.
13. Seluruh keluarga besar BEM Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah menjadi pemecah penat sekaligus penambah penat selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu, mendukung dan mendoakan kelancaran dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan. Harapan penulis skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan serta bermanfaat bagi pembaca.

**Makassar, 17 Januari 2018**

**Hasti Restu Saputra**  
**Penulis**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Kepuasan Kerja.....	9
1. Defenisi Kepuasan Kerja .....	11
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	11
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	14
4. Dampak kepuasan kerja .....	16
B. Tenaga kerja/Karyawan .....	16

1. Defenisi Tenaga Kerja/Karyawan .....	16
C. Kerangka Pikir .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Metode Penelitian .....	24
B. Identifikasi variabel .....	24
C. Defenisi Operasional Penelitian.....	24
1. Kepuasan Kerja.....	24
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	25
1. Populasi Penelitian.....	25
2. Sampel Penelitian .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Uji Instrument .....	27
1. Uji validitas.....	27
2. Uji Realibilitas .....	29
G. Teknik Analisis Data.....	30
H. Persiapan Penelitian.....	31
I. Pelaksanaan Penelitian.....	31
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Hasil.....	33
1. Analisis Deskriptif.....	33
B. Pembahasan.....	46
1. Analisis Kepuasan Kerja.....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	26
Tabel 3.2 Tabel Koefisien Cronbach Alpha.....	29
Tabel 3.3 Reliabilitas Statistik.....	30
Tabel 3.4 Rumus Kategori Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	31
Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	33
Tabel 4.2 Norma Kategorisasi Yang Digunakan Dalam Penelitian.....	34
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kategori .....	35
Tabel 4.4 Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.5 Jabatan.....	38
Tabel 4.6 Unit Kerja.....	40
Tabel 4.7 Usia.....	42
Tabel 4.8 Lama Bekerja.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja.....	36
Gambar 2. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Jenis Kelamin..	37
Gambar 3. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Jabatan.....	39
Gambar 4. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Unit Kerja.....	41
Gambar 5. Diagram Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Usia.....	43
Gambar 6. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Lama Kerja.....	45

## DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	23
-------------------------------------	----



## LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Penelitian.....	57
Lampiran 2. Skala Penelitian.....	59
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian.....	63
Lampiran 4. Gambar Diagram Kepuasan Kerja Karyawan.....	107
Lampiran 5. Uji Validitas.....	111
Lampiran 6. Uji iReliabilitas.....	122



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan aktivitas dan esensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Wijono, 2010).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Wijono, 2010). Beberapa hal penting bagi pengelola sumber daya manusia yang harus diperhatikan seperti kepuasan karyawan, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan juga meningkatkan efisien produktivitas karyawan (Hasibuan, 2009).

Ketika kebutuhan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi oleh perusahaan maka memungkinkan karyawan merasakan ada kepuasan dalam bekerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara

keseluruhan serta pada berbagai aspek pekerjaan. Dalam definisi singkatnya, kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai pekerjaannya sedangkan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana individu tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 2012).

Robbins dan Judge (2008), Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan, maka organisasi atau perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi besar kemungkinan karyawan akan kerja dengan optimal. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan akan sulit mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Terpenuhinya kepuasan kerja karyawan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan juga diri sendiri.

Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan, kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan melakukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi ruang kerja ideal dan semacamnya. Sedangkan Schermerhorn, dkk, (dalam Robbins dan Judge 2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Mashareen, Z. C., Supriyanto., dan Ivanti, A. (2016), dalam penelitiannya mengungkapkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT X dengan menggunakan alat ukur *Job Satisfaction Scale*. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan. PT X. Hasil menunjukkan bahwa 40% karyawan PT X memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 37% karyawan PT X memiliki tingkat kepuasan

rendah. Selain itu, survey ini juga menemukan bahwa karyawan laki-laki yang berusia diatas 40 tahun cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, sementara itu karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun serta karyawan yang lulus SMA dan pendidikan tinggi (sarjana, diploma) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi.

Sebuah organisasi sebagian besar karyawan memperoleh kepuasan kerja, tidak menutup kemungkinan sebagian juga merasakan ketidakpuasan. Robbins dan Judge (2008), ada beberapa dampak ketidakpuasan yaitu, *exit, voice, loyalty, dan Neglect*. Salah satu studi dampak dari kepuasan kerja yang terpenuhi dan tidak terpenuhi menurut hasil penelitian Sianipar & Haryanti (2014), mengungkapkan bahwa tenaga kerja yang kompeten, cenderung mencari pekerjaan yang dapat memberikannya kepuasan kerja tinggi. Sehingga karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya,

Sianipar & Haryanti (2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa pegawai yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya, akan memperlihatkan perilaku negatif dan mengundurkan diri dari pekerjaannya atau disebut dengan adanya *Turnover*. Sedangkan Amaryllis (dalam Wijono 2010), mengatakan dalam penelitiannya menggunakan teori hygiene-motivator. Subjek penelitiannya 150 orang karyawan dan 43 supervisor yang terdiri atas 11 kantor perdagangan di metro manila. Hasil penelitian menunjukan bahwa motif intrinsik sebagai motivator (penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan motif ekstrinsik sebagai *hygiene* (pekerjaan itu sendiri, gaji, keadaan kerja, status, keselamatan) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja mereka.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja, dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin dilakukan. Salah satu hal yang mungkin terjadi yakni, karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya (Hasibuan, 2009).

Untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja ada beberapa tokoh yang berpendapat diantaranya, Spector (1997) yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari sembilan aspek dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS). Aspek – aspek dari JSS yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) gaji/upah, 2) promosi, 3) supervisi, 4) tunjangan-tunjangan, 5) penghargaan, 6) peraturan/prosedur, 7) rekan kerja, 8) pekerjaan itu sendiri, dan 9) komunikasi. Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam Spector 1997) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja antara lain sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, status, dan senioritas. Pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup.

Robbins dan Judge (2008), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya tantangan kerja, kondisi kerja yang mendukung, sistem kerja yang adil, dan rekan kerja yang mendukung. Mullin (dalam Wijono, 2010) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja itu sendiri adalah suatu yang kompleks dan sulit untuk diukur keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Seperti halnya di kota Makassar, beberapa perusahaan belum mementingkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil studi Kinarkas, Noer dan Indahwaty(2013) dalam penelitiannya mengenai gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit stella maris Makassar, bahwa dari hasil uji univariat dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa data menunjukkan ketidakpuasan kerja para perawat rawat inap. Sehingga peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit memperhatikan kepuasan kerja perawat dan melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang menyebabkan perawat di ruang inap tidak puas.

Dikutip dari kompas.com pada tanggal 22 juli 2018, hanya diperoleh persentase sejumlah 17% karyawan di Indonesiayang mengaku puas dengan pekerjaan mereka, dan riset memperlihatkan bahwa kepuasantersebut kuat dipengaruhi oleh atasan. Permasalahan serupa yang dikutip dari kompasiana.com pada tanggal 22 juli 2018,menyatakan bahwa Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memilikitingkat kepuasan terendah di dunia. Urutan di bawahnya terdapat negara Singapura danMalaysia. Masalah insentif atau gaji dan keseimbangan karir dan kehidupan personal dianggapmenjadi penyebab utama indeks ini.

Berbeda dengan kedua hal tersebut, Tribunnemws pada tanggal 22 juli 2018 menemukan suatu temuan riset mengenai tingkat kepuasan karyawandalam *platform Jobplanet* yang dinilai dari skala 1 hingga 5 menemukan hasil bahwa secaraakeseluruhan, rata-rata tingkat kepuasan karyawan di perusahaan teknologi dan informasiadalah 3.34. Hal tersebut mengindikasikan suatu kepuasan kerja yang tergolong tinggi(tribunnews.com). Namun di sisi lainnya, jika dibandingkan dengan industri-industri lainnyaselama tiga kuartal terakhir, diperoleh hasil mengenai tingkat

kepuasan karyawan di industrimigas yang mengalami penurunan secara terus-menerus (viva.co.id). Adapun tingkat kepuasanterendah karyawan perusahaan migas tersebut berada pada faktor manajemennya.

Universitas Bosowa adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang pendidikan, Universitas Bosowa dulunya bernama Universitas 45 Makassar yang dinaungi oleh Yayasan Andi Sose, kemudian pada tahun 2015 bertransformasi menjadi Universitas Bosowa dibawa naungan yayasan *Bosowa Corporation*. Peralihan menajemen dari yayasan Andi Sose ke yayasan Bosowa Corporation secara tidak langsung membuat sistem manajemen berubah. Perubahan diantaranya seperti jam kerja, aturan-aturan dan sistem yang diberlakukan di perusahaan tersebut, itu semua membuat karyawan harus lagi beradaptasi dengan hal-hal baru yang diterapkan di Universitas Bosowa.

Berdasarkan hal diatas peneliti melakukan observasi dan wawancara untuk mengetahui apakah perubahan itu berdampak positif atau malah sebaliknya bagi keryawan adapun hasil wawancara yaitu:

Hasil observasi dan wawancara 5 (lima), yang terdiri dari 3 laki-laki dan 2 perempuan subyek yang peneliti lakukan pada hari senin, 4 desember 2017, bertempat dikampus Universitas Bosowa, ada beberapa perbedaan yang dirasakan karyawan pasca peralihan manajemen seperti, gaya kepemimpinan, upah, dan aturan yang berlaku. Beberapa karyawan mengeluhkan sistem manajemen yang diberlakukan di Universitas Bosowa. Upah yang tidak sesuai dengan beban kerja serta pemberian *reward* yang jarang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, menjadi suatu perbedaan yang sangat signifikan pasca peralihan manajemen.

Dari hasil wawancara peneliti menemukan indikasi yang menunjukkan ketidakpuasan pada perusahaan, seperti upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, sistem manajemen, serta pemberian *reward* yang jarang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Spector (1997), ada 9 aspek dalam kepuasan kerja diantaranya, Gaji/Upah, Promosi, Supervisi, Tunjangan-Tunjangan, Penghargaan, Praturan, Rekan Kerja, Komunikasi, Dan Pekerjaan Itu Sendiri. Dan dalam studi lapangan yang peneliti lakukan di universitas bosowa menunjukkan adanya indikasi aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, gaji/upah, praturan, dan penghargaan. Hal ini membenarkan teori dari Spector.

Penjelasan di atas menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan itu sangat lah penting untuk dipenuhi dan apabila tidak terpenuhi maka akan berdampak buruk bagi suatu organisasi/perusahaan. Maka dari hasil uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait ***“Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Bosowa Makassar”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan Universitas Bosowa?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikangambaran mengenai kepuasan kerja karyawan Universitas Bosowa.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Karyawan**

Melalui penelitian ini peneliti mengharapkan, dapat memberikan masukan kepada karyawan-karyawan dalam mengatasi kepuasan kerja pasca peralihan.

#### **b. Bagi perusahaan**

Dapat digunakan oleh para kalangan pemerhati sumber daya manusia dalam *setting* organisasi. Khususnya apabila penelitian ini terbukti dapat memberikan kontribusi untuk para praktisi tentang dasar pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai kepuasan kerja.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

##### 1. Definisi kepuasan kerja

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta pada berbagai aspek pekerjaan. Dalam definisi singkatnya, kepuasan kerja adalah sejauh mana individu menyukai pekerjaannya sedangkan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana individu tidak menyukai pekerjaannya (Spector, 2012).

Wagner III & Hollenback (dalam Wijono, 2010), mengutip pernyataan Locke (dalam Wijono, 2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable feeling that results from the perception that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*. Makna dari pernyataan Locke adalah kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya jika ada pemenuhan nilai penting dari pekerjaannya. Nilai-nilai yang dikemukakan Locke (dalam Wijono, 2010) adalah kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan. Ada tiga komponen kunci penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai, kepentingan dan persepsi.

Locke (dalam Wijono 2010) memberi batasan bahwa nilai-nilai dipandang dari segi keinginan seseorang baik yang disadari maupun tidak, dan

biasanya berkaitan dengan apa yang diperolehnya. Kemudian komponen kedua dalam kepuasan kerja menurut Locke (dalam Wijono 2010) adalah kepentingan. Setiap individu memiliki kepentingan yang mereka pegang dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Terdapat individu yang memiliki keamanan kerja di atas yang lain, ada individu yang memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan ada pula individu yang mungkin saja tertarik mengerjakan pekerjaan yang menyenangkan atau menolong orang lain.

Komponen ketiga yang terpenting dari definisi kepuasan kerja menurut Locke (dalam Wijono, 2010) adalah persepsi individu terhadap situasi adalah hal yang mendasari suatu kepuasan kerja. Persepsi adalah suatu penilaian subjektif yang bukan merupakan refleksi yang akurat dari suatu realitas. Fleisman dan Bass (dalam Wijono 2010) mengemukakan kepuasan kerja merupakan "suatu efektif karyawan terhadap pekerjaannya."

Kepuasan kerja tersebut dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Sedangkan Blum dan Naylor (dalam Wijono 2010), menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Sejalan dengan Blum dan Naylor dalam Wijono (2010), Schultz (dalam Wijono 2010), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2008) juga berpendapat bahwa, kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan melakukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi ruang kerja ideal dan semacamnya. Sedangkan Schermerhorn, et al. (2002) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai definisi kepuasan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia memperoleh perasaan puas terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas dengan apa yang di kerjakannya.

Dari sekian teori tentang kepuasan kerja peneliti menggunakan grand teori dari spector, dikarenakan aspek-aspek tentang kepuasan kerja dari specktor lebih mudah peneliti pahami dari pada grand teori lainnya.

## **2. Aspek-aspek kepuasan kerja**

Spector (2012) menjelaskan bahwa pendekatan pada aspek memungkinkan diperolehnya suatu kepuasan kerja yang lebih lengkap. Seorang individu biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda dengan aspek yang berbeda pula. Individu mungkin akan merasa sangat tidak puas dengan gaji/upah dan tunjangan-tunjangan, namun pada

waktu yang bersamaan ia merasa sangat puas dengan sifat pekerjaan (*nature of the work*) dan *supervisor* (Spector, 2012).

Spector (2012) menjelaskan delapan aspek yang populer dalam kepuasan kerja yang kemudian dibuat dalam suatu skala yang disebut dengan *Job Satisfaction Survey* (JSS). Adapun kesembilan aspek tersebut yakni:

i. *Pay* (Gaji/upah)

Kepuasan gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.

ii. *Promotion* (Promosi)

Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi. Kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.

iii. *Supervision* (Supervisi)

Supervisi merupakan aspek yang menjelaskan tentang kepuasan karyawan pada atasan langsungnya dalam kompetensi penugasan managerial.

iv. *Fringe Benefits* (Tunjangan-tunjangan)

Kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, hiburan, dan bentuk fasilitas yang lain.

v. *Contingent Rewards* (Penghargaan)

Aspek ini menunjukkan tentang kepuasan karyawan yang terkait dengan penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan.

vi. *Operating Conditions* (Peraturan/Prosedur)

Kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Suatu peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan dapat menjadikannya budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Robbins & Timothy (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

vii. *Co-workers* (Rekan kerja)

Rekan kerja menjadi salah satu aspek yang dapat menunjukkan kepuasan kerja karyawan. Terdapatnya rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten, akan menunjukkan kepuasan kerja para karyawan.

Komitmen seseorang dalam berkarir menunjukkan adanya keinginan seseorang untuk stay pada pekerjaannya saat ini dengan disertai usaha dalam mengembangkan diri terkait pekerjaannya. Adanya keinginan untuk stay pada pekerjaan memiliki kaitan dengan kepuasan yang dirasakan pada pekerjaan yang digeluti. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, tentunya komitmen untuk berkarir juga akan muncul pada diri individu. Sehingga dapat di asumsikan bahwa dukungan

sosial kerja karyawan menjadi salah satu indikator yang penting dalam melihat kepuasan kerja karyawan (Spector, 2012).

viii. *Nature of Work* (Sifat Pekerjaan/Pekerjaan itu Sendiri)

Aspek yang kedelapan ini berkaitan dengan sifat dari pekerjaan yang dimiliki. Apabila dipahami lebih lanjut, aspek nature of work ini berkaitan dengan job description yang merupakan kumpulan informasi yang sistematis mengenai jabatan atau suatu posisi tertentu hingga membuat pemahaman yang jelas mengenai fungsi dan perannya, hasilnya, hingga tanggung jawab mengenai pekerjaan dari jabatan tersebut (Hasibuan, 2007).

ix. *Communication* (Komunikasi)

Kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun tulisan). Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen seperti mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

### **3. Faktor-faktor kepuasan kerja**

Beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Locke (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

- a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang meliputi keberagaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
  - b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*).
  - c. Penyeliaan meliputi hubungan atasan-bawahan serta hubungan fungsional dan keseluruhan.
2. Mullin (dalam Wijono, 2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu:
- a. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
  - b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
  - c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan dan nilai-nilai
  - d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaannya, teknologi, dan organisasi kerja dan supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
  - e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

#### 4. Dampak Kepuasan Ketidakpuasan Kerja

Sebuah organisasi sebagian besar karyawan memperoleh kepuasan kerja, tidak menutup kemungkinan sebagian juga merasakan ketidakpuasan. Kinicki dan Fugate (2012) (dalam Kasman 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, sikap kerja yang positif, menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, menurunkan pergantian pegawai, dan penyimpangan ditempat kerja.

Sedangkan, Robbins dan Judge (2008), ada beberapa dampak ketidakpuasan yaitu, *Exit*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Selanjutnya, *Voice*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

Berikutnya *Lolalty*, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, mempercayai organisasi dan menunggu manajemen melakukan hal yang benar. Dan yang terakhir *Neglect*, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin memburuk termasuk kemangkiran dan keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan kesalahan.



## **B. Tenaga Kerja/Karyawan**

### **1. Defenisi Tenaga Kerja/Karyawan**

Ridlo (2012) menjelaskan bahwa karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan.

Namun pihak manajemen sering menilai bahwa karyawan yang di gunakan sebagai aset produksi dapat dipindahkan bahkan dihilangkan begitu saja demi tuntutan bisnis dalam bentuk perampingan jumlah karyawan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh kurangnya wawasan para manajemen dalam memahami adanya aset *intangible* yakni pengetahuan (Ridlo, 2012).

Menurut Ridlo (2012) karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Bentuk kebutuhan akan penghargaan itu dapat berupa nilai jasa yang dikeluarkan untuk organisasi yakni berupa kompensasi dan karir yang diterimanya. Namun jenis kebutuhan seperti ini dianggap tidak cukup. Selain itu tiap karyawan ingin dihargai sebagai anggota sistem sosial dalam organisasi. Artinya mereka ingin diperhatikan dan didengar tentang pendapat dan gagasannya, dan begitu juga mengenai kehidupan pribadi.

Karyawan yang merupaka istilah lain dari tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- c. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja
- d. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
- e. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### **C. Kerangka Pikir**

Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting dalam diri seorang karyawan, maka organisasi atau perusahaan harus menyadari beberapa faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi besar kemungkinan karyawan akan kerja dengan optimal. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan akan sulit mengeksplorasi semua kemampuan yang dimilikinya dengan optimal. Terpenuhinya kepuasan kerja karyawan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan juga diri sendiri.

Spector (1997) mendefinisikan terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job satisfaction survey* (JSS), adapun aspek

tersebut yaitu : Gaji atau upa, Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Teguh R. Bambang S. S. & Ika R. Untuk mencari tahu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) distribusi Jawa Timur area Malang. Dengan jumlah subjek 75 responden. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh dengan kinerja karyawan, kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Aspek yang kedua yaitu Promosi, yang di maksudkan dalam aspek iniyaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Sejalan dengan penelitian Adelia T. P (2015), tentang pengaruh promosi dan mutasi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KANWIL II PT Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru. Dengan subjek 74 responden. Hasil menunjukkan promosi jabatan dan mutasi karyawan memang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KANWIL II PT. Pegadaian (PERSERO) Pekanbaru.

Berikutnya aspek Supervisi, terdapat suatu penelitian terkait yang dilakukan oleh Budiman (2015) mengenai pengaruh kualitas hubungan antara atasan – bawahan terhadap perilaku kerja kontra produktif. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif pada kualitas hubungan antara atasan – bawahan terhadap perilaku kerja kontra produktif. Hasil tersebut

menjelaskan bahwa bila kualitas hubungan atasan –bawahan itu berjalan dengan baik, maka akan mampu menurunkan perilaku kerja kontra produktif.

Aspek selanjutnya yaitu Tunjangan-tunjangan, sejalan dengan penelitian Heru K. T. (2015), evolusi keadilan praktik tunjangan kinerja pada kepuasan kinerja karyawan dikantor BPS DIY. Hasil menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural tunjangan kinerja berpengaruh positif pada kepuasan dan sebagian diantaranya berpengaruh positif pada kinerja PNS di BPS DIY.

Aspek berikutnya yaitu Penghargaan, dalam hasil penelitiannya, Minarsih (2009) menjelaskan bahwa penghargaan akan membuat seseorang meningkatkan produktivitasnya dan selalu berusaha untuk berkembang demi mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Kedua penelitian tersebut menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat terpengaruh oleh reward atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau tempat ia bekerja.

Aspek yang keenam yaitu Peraturan/prosedur, suatu penelitian terkait, dilakukan oleh Yudo (2015) mengenai hubungan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di sebuah perguruan tinggi swasta di DKI Jakarta. Salah satu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Arishanti (2007) mengenai budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu

hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kedua penelitian tersebut menunjukkan dapat diperolehnya tingkatan kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung dari bagaimana budaya organisasi atau aturan-aturan yang melekat pada organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Rekan kerja, Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Ariani (2015) mengenai hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier pada guru SMA di kota Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial rekan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan komitmen karir guru.

Pekerjaan itu sendiri, Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Azhary, Hendriani, & Efni (2014) mengenai pengaruh deskripsi kerja dan penempatan terhadap kepuasan kerja yang berdampak terhadap efektivitas organisasi. Salah satu hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa deskripsi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasi. Atas hal tersebut maka dapat di asumsikan bahwa nature of work akan berdampak pada efektivitas dari organisasi tempat para karyawan tersebut bekerja.

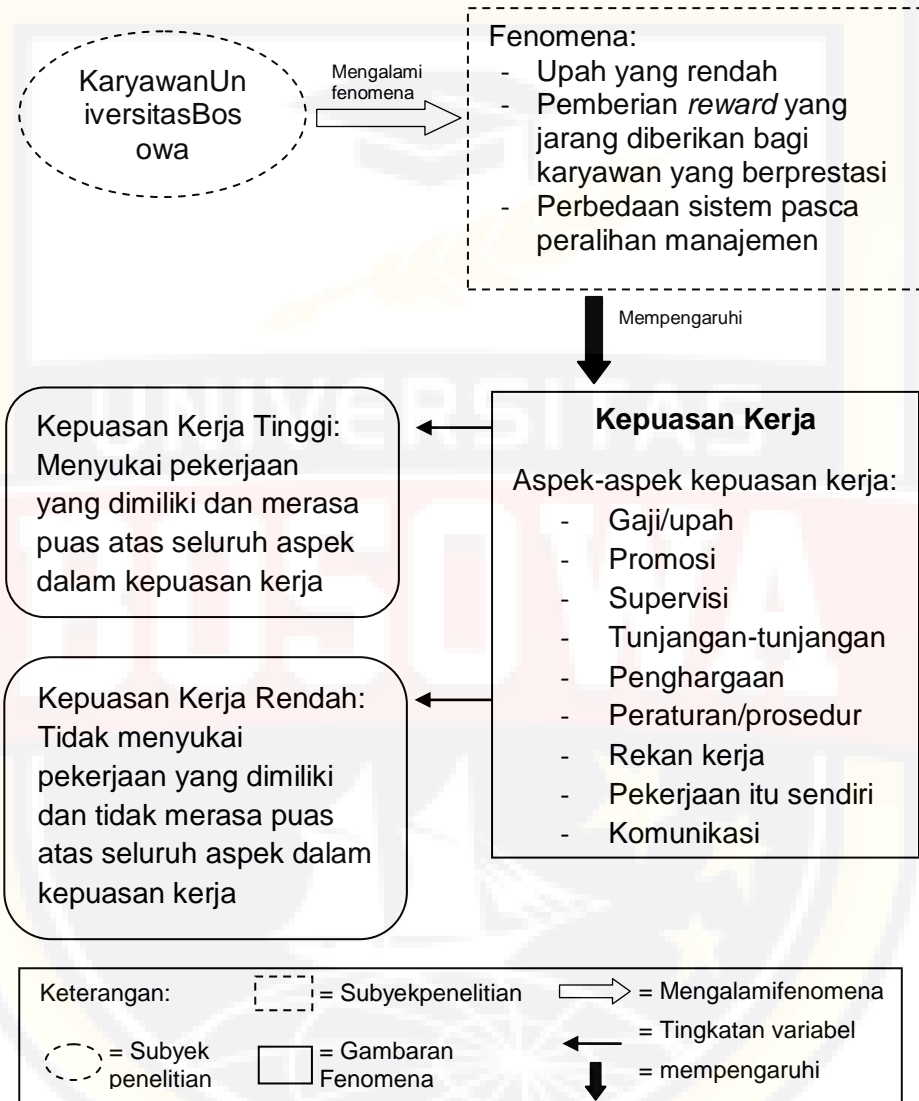
Aspek yang terkakhir yaitu Komunikasi, Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Diasmoro (2017) mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi komunikasi interpersonal maka akan semakin tinggi pula

kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut semakin menjelaskan pentingnya komunikasi yang terjalin dalam tempat kerja, demi diperolehnya kepuasan yang tinggi pada karyawan.

Maka dari hasil teori dari Spector (1997) bisa dikatakan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan perilaku menyukai pekerjaan yang dimiliki dan merasa puas atas seluruh aspek dalam kepuasan kerja, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan tindakan yang tidak menyukai pekerjaan yang dimiliki dan tidak merasa puas atas seluruh aspek dalam kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di universitas bosowa terdapat kesenjangan antara keinginan dan realita yang terjadi seperti, upah yang tidak sesuai dengan beban kerja dan sistem manajemen yang diberlakukan. Maka dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melihat **“Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Bosowa Makassar.”**

**Gambar 1. Kerangka Fikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode kuantitatif menggunakan data berupa angka-angka. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan (Sugiyono, 2014).

Jenis pendekatan dalam penelitian yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subyek berupa: individu, organisasional, industri, atau perspektif yang lain (Sangadji & Sopiah, 2010).

#### **B. Variabel Penelitian**

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

#### **C. Defenisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Definisi konseptual.**

###### **a. Kepuasan kerja**

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan dari sikap tentang berbagai



aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta pada berbagai aspek pekerjaan.

## **2. Definisi konseptual**

Spector (1997) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan umum tentang pekerjaan atau juga sebagai hubungan dari sikap tentang berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan serta pada berbagai aspek pekerjaan. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama (JSS) *Job Satisfaction Survey*, yaitu : Gaji atau Upah, Promosi, Supervisi, Tunjangan-Tunjangan, Penghargaan, Peraturan atau Prosedur, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Dan Komunikasi.

## **D. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada universitas Bosowa yang berjumlah 210 karyawan.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling, jenis sampling yang digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sangadji & Sopiah, 2010).

Adapun tabel kategorisasi sampel sebagai berikut:

### a. Tabel 3.1

Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presntase
Laki-laki	83	46,11%
Perempuan	97	53,88%

### b. Tabel 3.2

Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presntase
Dosen	109	60,55%
Staf	67	37,22%

### c. Tabel 3.3

Unit kerja

Unit kerja	Jumlah	Presentase
Fakultas	145	80,55%
Birokrasi	35	19,44%

d. Tabel 3.4

Usia

Usia	Jumlah	Presentase
23-34 tahun	40	22,22%
35-44 tahun	64	35,55%
45-55 tahun	76	42,22%

e. Tabel 3.5

Lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
3-11 tahun	116	64,44%
12-20 tahun	45	25,00%
21-28 tahun	19	10,55%

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian menggunakan skala. Skala adalah suatu jenis alat pengumpulan data yang disampaikan kepada responden atau subyek penelitian melalui sejumlah pernyataan tertulis. Skala yang digunakan penelitian ini adalah skala kepuasan kerja yang berbentuk skala *likert ratis scale*. Menurut Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi.

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama (JSS) *Job Satisfaction Survey*, yaitu : Gaji/Upah, Promosi, Supervisi, Tunjangan-Tunjangan, Penghargaan, Peraturan/Prosedur, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Dan Komunikasi. Intrinsik kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector, yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan aitem. Skala kepuasan kerja akan mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Universitas Bosowa Makassar .Aitem-aitem pada skala kepuasan kerja menggunakan enam kategori pilihan jawaban.

Pada pernyataan *favorable* jawaban Sangat sesuai (SS) mempunyai nilai 6, Sesuai (S) mempunyai nilai 5, Agak Sesuai (AS) mempunyai nilai 4, Agak Tidak Sesuai (ATS) mempunyai nilai 3, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable*, jawaban Sangat Sesuai (SS) mempunyai nilai 1, Sesuai (S) mempunyai nilai 2, Agak Sesuai (AS) mempunyai nilai 3, Agak Tidak Sesuai (ATS) mempunyai nilai 4. Adapun *blue print* kepuasan kerja dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.6**

*Blue Print Kepuasan Kerja*

Aspek	Nomor Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Pay</i>	1, 28	10, 19
<i>Promotion</i>	11, 20, 33	2
<i>Supervision</i>	3, 30	12, 21
<i>Fringe Benefits</i>	13, 22	4, 29
<i>Contingent Rewards</i>	5	14, 23, 32
<i>Operanting Conditions</i>	15	6, 24, 31

<b>Coworkers</b>	7, 25	16, 34
<b>Nature Of Work</b>	17, 27, 35	8
<b>Communication</b>	9	18, 26, 36
<b>Total</b>	36	

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Nurul Insani berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari teori dari Spector. Setelah dilakukan proses adaptasi, diperoleh nilai reliabilitas skala sebesar 0.946, nilai tersebut menunjukkan bahwa hasil adaptasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid.

## **F. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur. Apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2012).

Azwar (2012) menjelaskan bahwa pengujian validitas terbagi atas tiga yakni validitas rupa (*face validity*), validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk

(*construct validity*). Validitas rupa (*face validity*) merupakan validitas yang didasarkan pada penilaian terhadap format penampilan (*appearance*) tes dan kesesuaian konteks aitem dengan tujuan ukur tes. Validitas isi (*content validity*) merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment*. Sedangkan validitas konstruk merupakan validitas yang menunjukkan sejauhmana suatu tes mengukur trait atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini, uji validitas yang akan dilakukan adalah uji validitas konstruk. Prosedur yang digunakan dalam validitas konstruk ini adalah *confirmatory factor analysis* (CFA) atau yang disebut juga dengan analisis faktor. Analisis faktor merupakan sekumpulan prosedur matematik yang kompleks guna menganalisis keterkaitan diantara variabel-variabel dan menjelaskan keterkaitan tersebut dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2015). Untuk pengujian tersebut akan dilakukan dengan menggunakan *software* atau *tools* LISREL (*Linier Structural Relations*).

Untuk setiap dimensi atau aspek dalam setiap skala jika telah diolah dalam LISREL, masing-masing aspek harus memenuhi model fit dengan standar nilai T-Value > 0.05 dan nilai RMSEA < 0.05. Setelah menemukan bahwa aspek tersebut sudah memenuhi model fit, maka dilihatlah validitas aitem dengan memperhatikan hasil olah data LISREL pada bagian Lambda-X yang memiliki nilai *loading positive* dan nilai t-Value > 1.96. Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi, maka aitem tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengukuran reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2012).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1.00 sekalipun koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1.00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2012). Teknik pengukuran reliabilitas juga dapat diketahui melalui teknik *alpha cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20 for windows*. Adapun standar nilai tingkat reliabilitas dengan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.7**

Tabel Koefisien Cronbach Alpha

Nilai Cronbach Alpha	Kategori
0.00 - 0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Agak Rendah
0.41 – 0.60	Cukup Tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

Pengujian realibilitas menggunakan program bantuan *SPSS 20 for windows* melalui teknik *alpha cronbach*. Adapun hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.737	.807	22

Berdasarkan hasil uji realibilitas, maka diketahui nilai *cronbachal* pada skala kepuasan kerja yaitu  $0,737 > 0,5$  yang berarti skala kepuasan kerja reliabel berada pada kategori tinggi.

### G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan memiliki makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil penelitian (Martono, 2014). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi mereduksi data agar lebih mudah diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Hasil olahan analisis deskriptif kemudian dikonversikan kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Adapun kriteria yang digunakan menurut (Azwar, 2012), adalah sebagai berikut:



**Tabel 3.9**

Rumus Kategori

Kategori tingkat	Rumus Kategori
$\mu \geq -1,5 \sigma$	Kategori Sangat Rendah
$-1,5 \sigma < \mu \leq -0,5 \sigma$	Kategori Rendah
$-0,5 \sigma < \mu \leq +0,5 \sigma$	Kategori Sedang
$+0,5 \sigma < \mu \leq +1,5 \sigma$	Kategori Tinggi
$+1,5 \sigma < \sigma \mu$	Kategori Sangat Tinggi
Keterangan	X: Mean Sx: Standar Deviasi

#### H. Persiapan Penelitian

Persiapan utama peneliti sebelum mengambil data di lapangan, yaitu perizinan, karena peneliti menggunakan skala terpakai kepada pembuat skala.

#### I. Pengumpulan data Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang dikembangkan oleh Nurul Insani berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari teori dari Spector. Setelah dilakukan proses adaptasi, diperoleh nilai reliabilitas skala sebesar 0.946, nilai tersebut menunjukkan bahwa hasil adaptasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh aitem dinyatakan valid. Sampel pada penelitian ini sebanyak 210 responden.

Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu Teknik non probability sampling. jenis sampling yang digunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sangadji & Sopiah, 2010). Namun data yang peneliti dapat kumpulkan hanya 180 responden dikarenakan ada beberapa dari responden yang tidak bersedia untuk menjadi responden peneliti.

#### **J. Pengelolaan Data Dan Laporan Penelitian.**

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan adalah uji validitas konstruk. Prosedur yang digunakan dalam validitas konstruk ini adalah confirmatory factor analysis (CFA) atau yang disebut juga dengan analisis faktor. Analisis faktor merupakan sekumpulan prosedur matematik yang kompleks guna menganalisis keterkaitan diantara variabel-variabel dan menjelaskan keterkaitan tersebut dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2015). Untuk pengujian tersebut akan dilakukan dengan menggunakan software atau tools LISREL (Linear Structural Relations).

Untuk setiap dimensi atau aspek dalam setiap skala jika telah diolah dalam LISREL, masing-masing aspek harus memenuhi model fit dengan standar nilai T-Value  $> 0.05$  dan nilai RMSEA  $< 0.05$ . Setelah menemukan bahwa aspek tersebut sudah memenuhi model fit, maka dilihatlah validitas aitem dengan memperhatikan hasil olah data LISREL pada bagian Lambda-X yang memiliki

nilai loading positive dan nilai t-Value  $> 1.96$ . Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi, maka aitem tersebut dinyatakan valid.

Setelah data dianggap telah valid, peneliti mendeskripsikan hasil pengeloaan data.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. HASIL

##### 1. Analisis Deskriptif

Aswar (2016), menjelaskan ada 2 bentuk data dalam mendeskripsikan bentuk data yaitu, data empirik dan data hipotetik. Data empirik merupakan data yang diperoleh dari sampel lalu dianalisis dengan menggunakan *tools* SPSS 23 *For windows*, sedangkan hipotetik merupakan data yang diperoleh dari alat ukur yang digunakan kemudian diolah dengan menggunakan suatu rumus tertentu.

Pada penelitian ini peneliti berfokus menggunakan data empirik dalam mendeskripsikan hasil penelitian. Adapun hasil dapat dilihat pada tabel di berikut:

**Tabel 4.1**

Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Kepuasan kerja karyawan	180	57,657	34,97	69,92	8,35

Pada perhitungan data penelitian kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar, diperoleh skor minimal 34,97 dan skor maksimal 69,92 dengan standar deviasi 8,35.

Data empirik pada perhitungan variabel penelitian kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar, diperoleh skor minimal empirik adalah 34,97 dan skor maksimal empirik adalah 69,92. Rata-rata empiriknya diperoleh 57,657 dengan standar deviasi sebesar 8,35.

Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Universitas Bosowa Makassar, peneliti menggunakan lima kategorisasi yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi, Dan, Sangat Tinggi. Adapun norma kategorisasi yang digunakan menurut (Azwar, 2012), yaitu :

**Tabel 4.2**

Norma Kategorisasi yang di gunakan dalam penelitian

Skor Kategorisasi	Kategori tingkat
$X < 45,14$	Sangat Rendah
$45,14 < X < 53,48$	Rendah
$53,48 < X < 61,83$	Sedang
$61,83 < X < 70,18$	Tinggi
$X > 70,18$	Sangat Tinggi

Berdasarkan norma kategorisasi tersebut maka hasil distribusi frekuensi kepuasaan kerja karyawan pada universitas bosowa dapat di lihat di tabel berikut:

**Table 4.3**

Distribusi Frekuensi skor Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan kategori

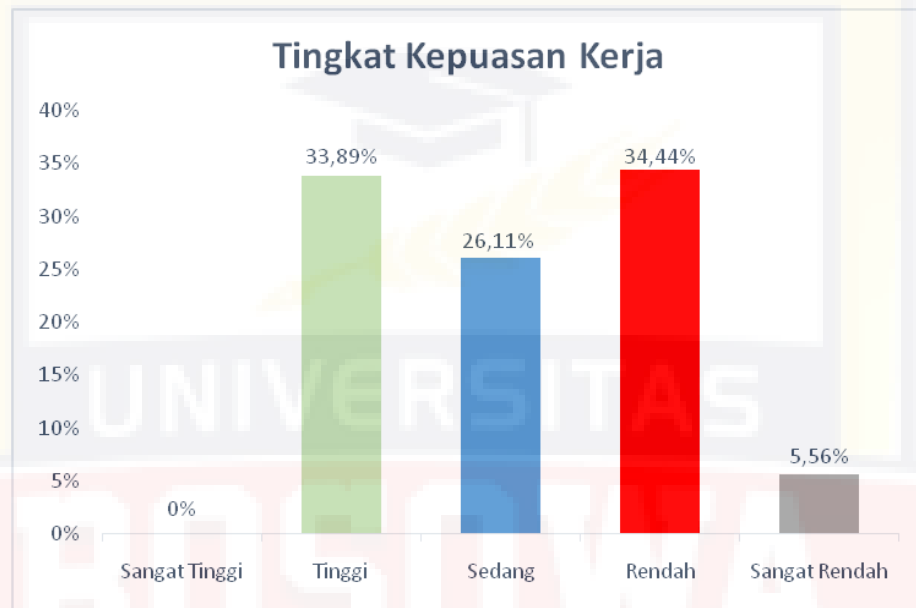
Skor	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
$X < 45,14$	10	5,56	Sangat rendah

$45,14 < X < 53,48$	62	34,44	Rendah
$53,48 < X < 61,83$	47	26,11	Sedang
$61,83 < X < 70,18$	61	33,89	Tinggi
$X > 70,18$	0	0	Sangat tinggi

Pada tabel tersebut menunjukkan karyawan yang tergolong memiliki kepuasan kerja sangat rendah dengan total skor kurang dari 45,14 sebanyak 10 responden atau 5,56 %, dari 180 responden. Berikutnya, responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 62 responden atau 34,44 % dari 180 responden dengan total skor kurang dari 45,14 sampai 53,48. Sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja sedang sebanyak 47 responden atau 26% dari 180 total responden dengan skor berada kurang dari 53,48 sampai 61,83.

Adapun responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 61 atau 33,89 % dari total 180 responden dengan rentang skor kurang dari 61,83 hingga 70,18. Sedangkan untuk kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 0 atau 0% dari total responden sebanyak 180, dengan total skor besar dari 70,18.

**Gambar 1 Diagram Tingkat Kepuasan Kerja**



Berdasarkan diagram diatas diperoleh hasil kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa cenderung berada pada tingkatan rendah. Hal tersebut dikarenakan 33,44% dari 180 responden memiliki total skor kepuasan kerja yang berada pada 45,14 sampai 53,48 dimana rentang skor tersebut berada pada tingkatan rendah.

## **2. Kepuasa Kerja Berdasarkan Faktor Demografi**

Penelitian ini tidak hanya melihat kepuasan kerja secara umum, tetapi peneliti juga melihat dari segi demografi seperti, jenis kelamin, jabatan, unit kerja, usia, dan lama bekerja.

1) Kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin.

Pada demografi ini, responden terbagi menjadi 2 kategorisasi yaitu, jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Pada demografi ini juga, kepuasan kerja akan ditinjau berdasarkan jenis kelamin. Adapun frekuensi berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

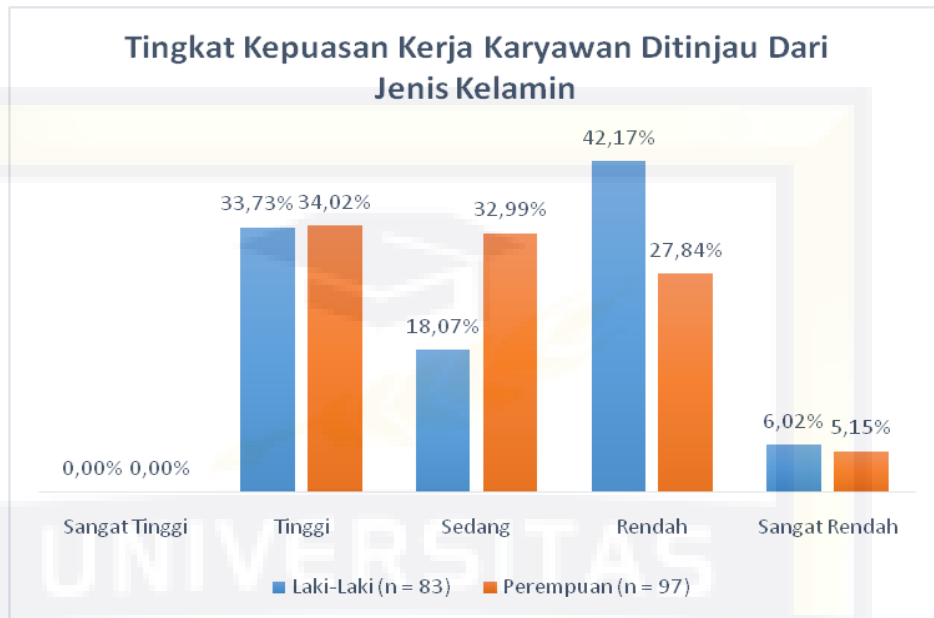
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presntase
Laki-laki	83	46,11%
Perempuan	97	53,88%

Berdasarkan data diatas, maka dibuatlah kategorisasi kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin. Ada lima kategorisasi di masing-masing jenis kelamin yaitu, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun hasil kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di di diagram berikut:

**Gambar 2. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Jenis Kelamin**





Dari diagram tersebut diperoleh 0% pada kedua jenis kelamin pada kategorisasi sangat tinggi. Adapun data untuk kategorisasi kepuasan kerja tinggi diperoleh sejumlah 33,73% untuk jenis kelamin laki-laki, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan diperoleh 34,02%. Untuk kepuasan kerja dengan tingkatan sedang, presentase yang diperoleh untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 18,07% , sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 32,99%.

Pada kategori kepuasan kerja rendah diperoleh 42,17% untuk jenis kelamin laki-laki, sedangkan 27,84% untuk jenis kelamin perempuan. Sedangkan untuk kategori kepuasan kerja sangat rendah, jenis kelamin laki-laki diperoleh presentase 6,02%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan diperoleh 5,15%.

- 2) Kepuasan kerja berdasarkan jabatan.

Pada demografi ini, responden dikategorikan menjadi 3 kategori, yaitu pimpinan fakultas, staff dan dosen. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

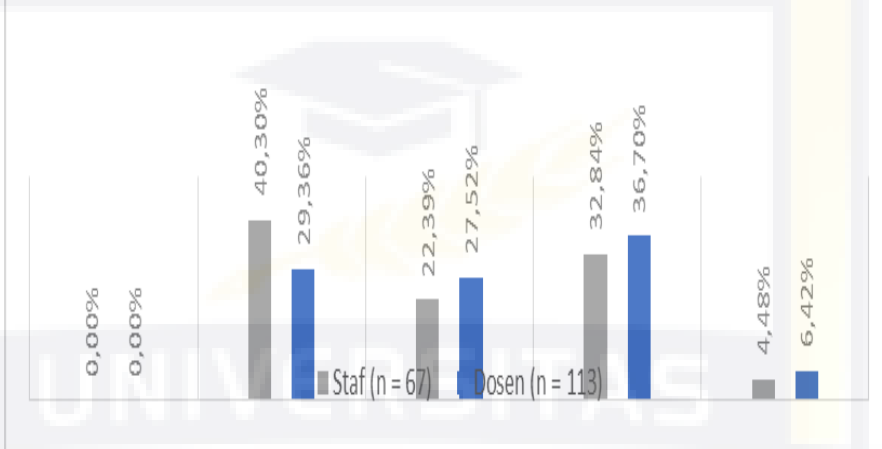
Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presntase
Dosen	109	60,55%
Staf	67	37,22%

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel diatas, hasil kategori kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar berdasarkan jabatan dapat dilihat pada diagram dibawah:

**Gambar 3 Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari  
Jabatan**

## TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI JABATAN



Data diagram di atas menunjukkan hasil bahwa tidak ada satu pun responden yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi, ditinjau dari jabatan. Pada kategori pimpinan fakultas diperoleh presentase sejumlah 50% untuk responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Adapun jumlah presentase 50% untuk responden yang memiliki kepuasan kerja sedang. Selain itu tidak ditemukan satu pun responden yang memiliki kepuasan kerja rendah dan sangat rendah.

Pada kategori staff tidak satupun responden yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Sedangkan untuk kepuasan kerja tinggi diperoleh 40,30%, selain itu untuk kepuasan kerja sedang diperoleh sejumlah 22,39%. Adapun untuk kepuasan kerja rendah diperoleh 32,84%, dan pada tingkat kepuasan kerja sangat rendah diperoleh 4,48%.

Pada kategori dosen juga tidak satupun responden yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Sedangkan untuk kepuasan kerja tinggi

diperoleh sejumlah 29,36%. Adapun untuk kepuasan kerja sedang diperoleh sejumlah 27,52%. Selain itu untuk kepuasan kerja rendah diperoleh sejumlah 36,70%. Dan pada kepuasan kerja sangat rendah diperoleh sejumlah 6,42%.

3) Kepuasan kerja berdasarkan unit kerja

Demografi selanjutnya yaitu unit kerja. Pada demografi ini, responden terbagi menjadi dua yaitu, fakultas dan birokrasi. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

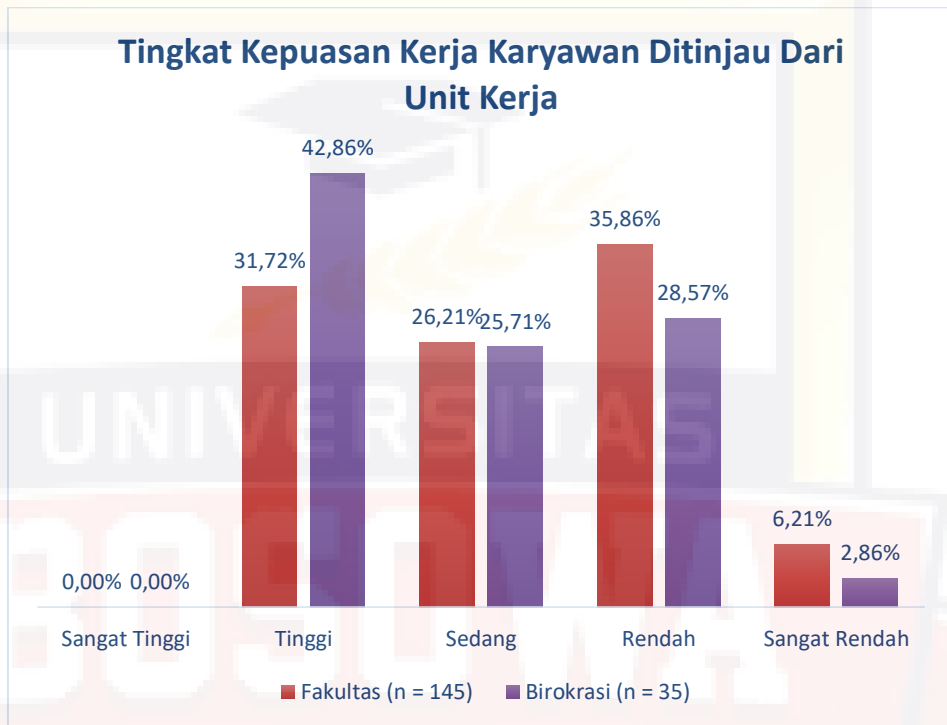
**Tabel 4.6**

Unit Kerja

Unit kerja	Jumlah	Presentase
Fakultas	145	80,55%
Birokrasi	35	19,44%

Berdasarkan data tersebut, hasil kategori kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar ditinjau dari unit kerja, dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Gambar 4. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Unit Kerja**



Data diatas menunjukkan tidak ada satu pun kategori unit kerja yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Adapun untu kategori fakultas diperoleh presentase sejumlah 31% untuk responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi, selain itu untuk kepuasan kerja sedang diperoleh presentase 26,21%. Adapun untuk kepuasan kerja rendah diperoleh presentase sejumlah 35,86%, dan untuk kepuasan kerja sangat rendah diperoleh presentase sejumlah 6,21%.

Pada kategori unit kerja birokrasi, untuk kepuasan kerja tinggi diperoleh presentase 42,86%, selain itu untuk kepuasan kerja sedang diperoleh

25,71%, sedangkan untuk kepuasan kerja rendah diperoleh presentase 28,57, dan untuk sangat rendah diperoleh presentase 2,86%.

4) Kepuasan kerja berdasarkan usia.

Pada demografi usia, responden dikategorikan menjadi tiga kategori usia. Ketiga kategori yaitu usia 23-34 tahun, kategori usia kedua 35-44 tahun, dan kategori usian ketiga 45-55 tahun. Adapun jumlah frekuensi pada kategori usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

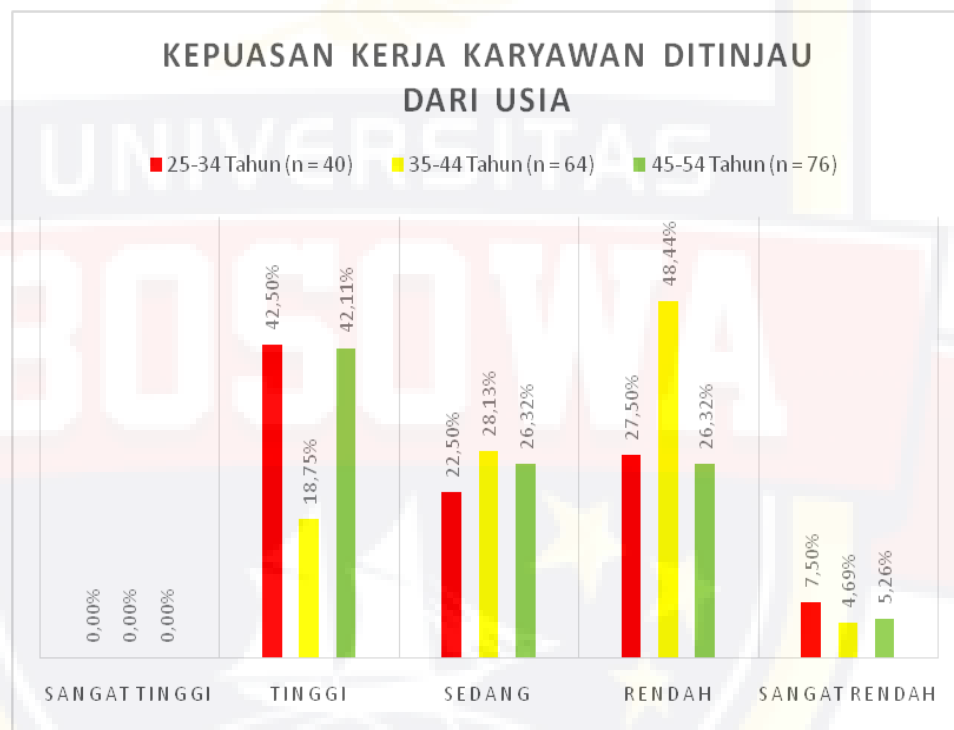
**Tabel 4.7**

Usia

Usia	Jumlah	Presentase
23-34 tahun	40	22,22%
35-44 tahun	64	35,55%
45-55 tahun	76	42,22%

Dari tabel di atas, dibuatlah hasil gambaran kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar ditinjau dari kategori usia, adapun hasil gambar dapat dilihat pada diagram dibawah:

Gambar 5. Diagram Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Usia



Pada data yang terlihat pada diagram diatas, tidak ada satupun responden yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi. Pada tingkat kepuasan kerja tinggi, diperoleh sebesar 42,50%, untuk responden yang berada pada kategori usia 25-34 tahun. Selanjutnya untuk kategori usia 45-54 tahun juga memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi, dan pada kategori usia 35-44 tahun diperoleh presentase 18,75%. Tingkat kepuasan kerja

sedang, diperoleh nilai presentase 22,50% untuk kategorisasi usia 25-34 tahun. Selain itu untuk kategorisasi usia 34-44 tahun di peroleh presentase 28,13%, sedangkan untuk kategorisasi usia 45-54 tahun, diperoleh nilai presentase 26,32%.

Selanjutnya pada tingkatan kepuasan kerja rendah, diperoleh presentase 22,50% untuk kategori usia 25-34 tahun, sedangkan untuk kategorisasi usia 35-44 tahun diperoleh nilai presentase 48,44%, dan untuk kategorisasi usia 45-54 tahun diperoleh nilai presentase 26,32% tahun. Pada kategorisasi usia 25-34 tahun diperoleh presentase 7,50% untuk tingkat kepuasan kerja sangat rendah, selanjutnya kategorisasi usia 35-44 tahun diperoleh presentase 4,69%, dan untuk kategorisasi usia 45-54 tahun diperoleh presentase 5,26.

5) Kepuasan kerja berdasarkan lama bekerja.

Demografi yang terakhir yaitu lama bekerja, responden terbagi menjadi tiga kategorisasi yaitu 3-11 tahun, 12-20 tahun, dan 21-28 tahun. Adapun nilai frekuensi pada demografi lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah:

**Tabel 4.8**

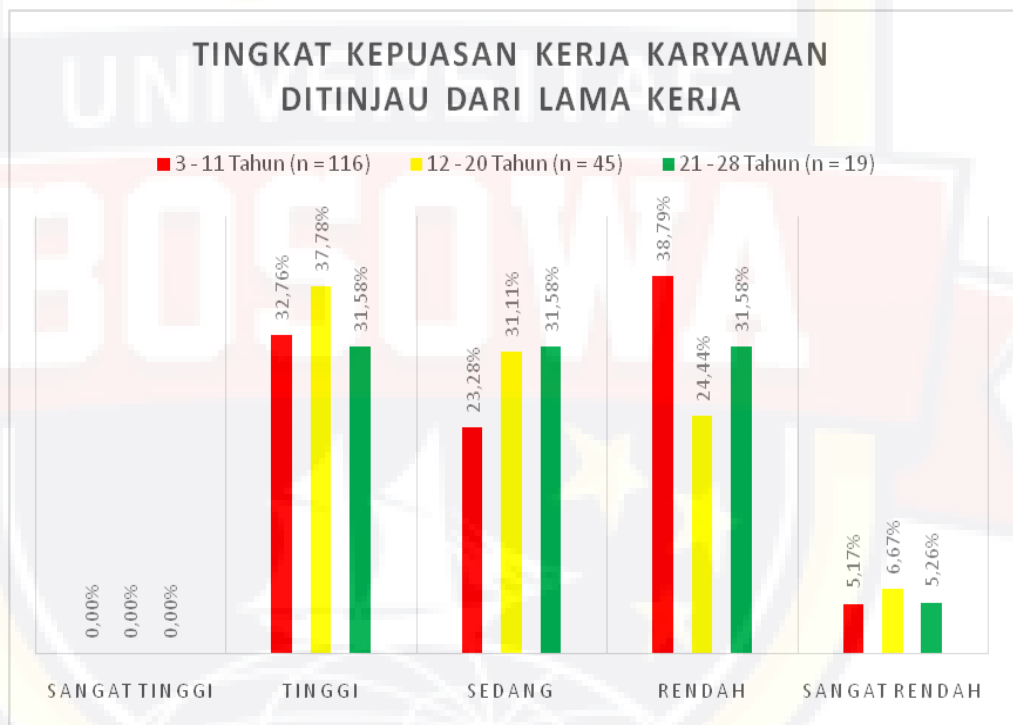
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
3-11 tahun	116	64,44%
12-20 tahun	45	25,00%
21-28 tahun	19	10,55%



Berdasarkan data diatas, maka dibuatlah kategorisasi kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa berdasarkan lama berkerja, yang terbagi menjadi tiga, yaitu 3-11 tahun, 12-20 tahun, dan 21-28 tahun. Adapun hasil gambaran kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar ditinjau dari lama bekerja dapat dilihat pada diagram dibawah:

**Gambar 6. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Lama Kerja**



Dari data diatas, tidak ada satupun responden yang memiliki tingkat kepuasan sangat tinggi. Adapun data yang diperoleh untuk kategorisasi kepuasan kerja tinggi, sejumlah 32,76% untuk responden yang lama bekerja 3-11 tahun, selanjutnya untuk lama bekerja 12-20 tahun sejumlah 37,38%, dan untuk lama bekerja 21-28 tahun sejumlah 31,58%. Pada tingkatan kepuasan

kerja sedang presentase yang diperoleh sejumlah 23,28% untuk lama bekerja 3-11 tahun, selain itu presentase 31,11% untuk lama bekerja 12-20 tahun, sedangkan presentase 31,58% untuk lama bekerja 21-28 tahun.

Pada kategorisasi kepuasan kerja rendah diperoleh presentase sejumlah 38,79% untuk lama bekerja 3-11 tahun, selanjutnya untuk lama bekerja 12-20 tahun diperoleh nilai presentase sejumlah 24,44%, dan untuk lama bekerja 21-28 tahun diperoleh presentase sejumlah 31,58%. Adapun untuk kategorisasi kepuasan sangat rendah diperoleh 5,17% untuk lama bekerja 3-11 tahun, sedangkan nilai presentase 6,67% untuk lama bekerja 12-20 tahun, dan untuk nilai presentase 5,16 untuk lama bekerja 21-28 tahun.

## **B. Pembahasan**

### **1. Analisis kepuasan kerja**

Hasil kategorisasi data deskriptif yang diperoleh pada skala kepuasan kerja dengan jumlah responden 180 sebagai berikut, responden yang tergolong memiliki kepuasan kerja sangat rendah dengan total skor kurang dari 45,14 sebanyak 10 responden atau 5,56 %, dari 180 responden. Berikutnya, responden yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 62 responden atau 34,44 % dari 180 responden dengan total skor kurang dari 45,14 sampai 53,48. Sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja sedang sebanyak 47 responden atau 26% dari 180 total responden dengan skor berada kurang dari 53,48 sampai 61,83.

Adapun responden yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 61 atau 33,89 % dari total 180 responden dengan rentang skor kurang dari 61,83 hingga

70,18. Sedangkan untuk kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 0 atau 0% dari total responden sebanyak 180, dengan total skor besar dari 70.18.

Hasil tersebut menunjukkan hasil kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa cenderung berada pada tingkatan rendah. Hal tersebut dikarenakan 33,44% dari 180 responden memiliki total skor kepuasan kerja yang berada pada 45,14 sampai 53,48 dimana rentang skor tersebut berada pada tingkatan rendah. Banyak yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Spector (1997), ada 9 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama (JSS) Job Satisfaction Survey, yaitu : Gaji/Upah, Promosi, Supervisi, Tunjangan-Tunjangan, Penghargaan, Peraturan/Prosedur, Rekan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Dan Komunikasi

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Noer dan Indahwati (2013) dalam penelitiannya mengenai gambaran kepuasan kerja perawat rawat inap rumah sakit stella maris Makassar, bahwa dari hasil uji univariat dan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa data menunjukkan ketidakpuasan kerja para perawat rawat inap. Sehingga peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit memperhatikan kepuasan kerja perawat dan melakukan evaluasi terhadap aspek-aspek yang menyebabkan perawat di ruang inap tidak puas.

Penting bagi pengelola sumber daya untuk memberikan perhatian lebih pada kepuasan kerja karyawan, sehingga dampak ketidakpuasan tidak terjadi, adapun dampak dari ketidakpuasan menurut, Robbins dan Judge (2008), yaitu *exit, voice, loyalty, dan negloct*.

## 2. Analisis kepuasan kerja berdasarkan demografi.

### a. Kepuasan kerja berdasarkan jenis kelamin.

Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau berdasarkan jenis kelamin menunjukkan hasil tingkatan kepuasan kerja yang berada pada tingkatan rendah, yang dinominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah presentase 42,17%, sedangkan perempuan 27,84%. Maka dari itu asumsi peneliti tingkat kepuasan kerja pada jenis kelamin laki-laki lebih rendah dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Sejalan dengan peneliti sebelumnya singarimbun (2011), menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada PT. Jasa marga (PERSERO) cabang bamerah medan.

### b. Kepuasan kerja berdasarkan jabatan.

Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau dari jabatan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, untuk pimpinan fakultas dan staff berada pada kategori tingkatan kepuasan kerja tinggi dengan jumlah presentase 50,00% dan 40,30%, sedangkan untuk jabatan dosen berada pada kategori tingkat kepuasan kerja rendah dengan jumlah presentase 36,70%. Maka dari itu peneliti berasumsi responden yang merasa puas yang berada pada kategori jabatan pimpinan fakultas dan staff, dan untuk responden yang merasa kurang puas berada pada kategori jabatan dosen. Sejalan dengan hasil penelitian soekianto (2010), hasil menunjukkan ada perbedaan hubungan

antara karyawan keterampilan dengan kepuasan kerja karyawan pada hotel baron indah solo. Hal ini dikarenakan jenis dan sifat yang berbeda, bahwa setiap pekerjaan mempunyai dimensi inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut. (Wijono dalam Soekianto 2010).

c. Kepuasan kerja berdasarkan unit kerja.

Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau dari unit kerja menunjukkan hasil yang tidak sama, seperti untuk hasil kategori birokrasi berada pada tingkat kepuasan kerja tinggi dengan jumlah presentase 42,86%, sedangkan untuk unit kerja fakultas berada pada tingkatan kepuasan kerja rendah dengan jumlah presentase 35,86%. Maka dari itu diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada universitas bosowa ditinjau dari unit kerja birokrasi merasa puas sedangkan pada unit kerja fakultas merasa kurang puas. Sejalan dengan penelitian sebelumnya Putra (2018), dalam penelitiannya tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan. Mendapatkan hasil bahwa ada perbedaan signifikan antara karyawan yang jenis pekerjaan yang monoton dan non monoton yang bekerja di PT. X Surakarta.

d. Kepuasan kerja berdasarkan usia.

Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau dari usia menunjukkan hasil yang berbeda-beda, seperti pada kategori usia 25-34 tahun dan 45-55 tahun berada pada tingkatan kepuasan kerja tinggi dengan jumlah presentase 42,50% dan 42,11%, sedangkan kategori usia 35-44 tahun dengan jumlah presentase 48,44% berada pada tingkat kepuasan kerja

rendah. Dari hasil data tersebut peneliti mengambil kesimpulan kepuasan kerja pada universitas bosowa makassar ditinjau dari usia 25-34 tahun dan 45-55 tahun merasa puas sedangkan pada usia 35-44 tahun merasa kurang puas. Sejalan dengan hasil penelitian Zein, Setyaningrum, Dan Marlinae (2016), tentang pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala putra bersama. Menunjukkan hasil bahwa ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan usia.

e. Kepuasan kerja berdasarkan usia.

Hasil penelitian kepuasan kerja ditinjau dari lama kerja menunjukkan hasil, untuk kategori lama kerja 3-11 tahun berada pada tingkat kepuasan kerja rendah, sedangkan untuk lama bekerja 12-20 tahun dan 21-28 tahun berada pada tingkatan tinggi. Dari hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa ditinjau dari lama bekerja 3-11 tahun merasa kurang puas, sedangkan untuk lama bekerja 12-20 tahun dan 21-28 tahun merasa puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh shafira, (2017) tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan usia dan lama bekerja. Adapun hasil penelitian menjelaskan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan sholeha, kristanto, dan jokom (2015), juga didapatkan hasil serupa bahwa karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai **“Kepuasan Kerja Karyawan Pada Universitas Bosowa Makassar”** yang dilakukan melalui penyebaran skala dari 180 responden, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar cenderung berada pada tingkatan rendah. Dari hasil tersebut peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar merasa kurang puas.
2. Kepuasan kerja berdasarkan demografi:
  - a. kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa makassar ditinjau dari jenis kelamin menunjukkan hasil tingkatan kepuasan kerja berada pada tingkatan rendah, hasil tersebut tingkat kepuasan kerja pada jenis kelamin laki-laki berada pada kurang puas dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.
  - b. Kepuasan kerja pada universitas bosowa ditinjau dari jabatan menunjukkan hasil untuk pimpinan fakultas dan staff berada pada kategori tingkatan kepuasan kerja tinggi, sedangkan untuk jabatan dosen berada pada kategori tingkat kepuasan kerja rendah. Maka dari itu peneliti berasumsi responden yang merasa puas yang berada pada kategori jabatan pimpinan fakultas dan staff, dan untuk responden yang merasa kurang puas berada pada kategori jabatan dosen.

- c. Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau dari unit kerja menunjukkan hasil untuk kategori birokrasi berada pada tingkat kepuasan kerja tinggi, sedangkan untuk unit kerja fakultas berada pada tingkatan kepuasan kerja rendah. Maka dari itu diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada universitas bosowa ditinjau dari unit kerja birokrasi merasa puas sedangkan pada unit kerja fakultas merasa kurang puas.
- d. Hasil penelitian tingkat kepuasan kerja ditinjau dari usia menunjukkan hasil pada kategori usia 25-34 tahun dan 45-55 tahun berada pada tingkatan kepuasan kerja tinggi, sedangkan kategori usia 35-44 tahun berada pada tingkat kepuasan kerja rendah. Dari hasil data tersebut peneliti mengambil kesimpulan kepuasan kerja pada universitas bosowa makassar ditinjau dari usia 25-34 tahun dan 45-55 tahun merasa puas sedangkan pada usia 35-44 tahun merasa kurang puas.
- e. Hasil penelitian kepuasan kerja ditinjau dari lama kerja menunjukkan hasil, untuk kategori lama kerja 3-11 tahun berada pada tingkat kepuasan kerja rendah, sedangkan untuk lama bekerja 12-20 tahun dan 21-28 tahun berada pada tingkatan tinggi. Dari hasil tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan pada universitas bosowa ditinjau dari lama bekerja 3-11 tahun merasa kurang puas, sedangkan untuk lama bekerja 12-20 tahun dan 21-28 tahun merasa puas.



## **B. SARAN.**

Adapun saran dari peneliti yang mungkin dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Melalui penelitian ini peneliti mengharapkan, dapat memberikan masukan kepada karyawan-karyawan dalam mengatasi kepuasan kerja.
2. Bagi organisasi melalu penelitian ini peneliti mengharapkan, lebih meningkatkan atau memperhatikan lagi faktor-faktor tentang kepuasan kerja karyawan, sehingga pencapain tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan, penelitian yang lebih baik dan mendalam seperti menambakan faktor-faktor yang berpengaruh atau berhubungan dengan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D.S. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Komitmen Karier Pada Guru SMA Di Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(2), 111-117.
- Arishanti, K.I. (2007). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 25-32.
- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). Pengaruh Deskripsi Kerja dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pegawai Department PGT PT. Chevron Pacific Indonesia). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 1-8.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas & Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman. (2015). Pengaruh Kualitas Hubungan Antara Atasan-Bawahan Terhadap Perilaku Kerja Kontra Produktif (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Palembang). *PSIKIS Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 35-41. ISSN: 2502-728X.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 107-125. ISSN: 2301-8267.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan, M., M. (2017). *Psikolog Industri Dan Organisasi Bandung*: Alfabeta, Cv.
- Khamhub, S. Rashid, H., O. Bashar, S., M., A. Hirosawa, T. Otavong, P. & Sakarmoto. J. (2013). Job Satisfaction Off Health Care Works At Health Centers In Vieantane Capital And Balikhamsai Proviencie. Lao PDR. Nagoya Journal Medical Science, 75 233-241, 2013.
- Kinarkas, A. A., Noer, B. N., & Indahwaty, S. (2013). Description Of Job Satisfaction Ward Nurse Hospital Of Stella Maris.
- Kurang Apresiasi, 30% Pekerja di Indonesia Ingin Pindah Kerja (22 Juli 2018). Di ambildari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>.

- Mangkunegara. A., P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Ros Dakorya.
- Martono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mashareen, Z.C., Supriyanto., & Ivanti, A. (2016). Survei Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT X Melalui Alat Ukur Job Satisfaction Scale. *Widyakala*, 3, 9-22. ISSN : 2337-7313.
- Minarsih, M.M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Ilmiah Unimus*, 6(1), 1-8.
- Morissan. (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Munanddar, A. S. (2001). *Psikologi Industridan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Muqoyyarah, L. (2018). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Magetan. *Equilibrium*, 6(1), 95-101.
- Pekerja di Indonesia Paling Tidak Puas, Mengapa?. (22 Juli 2018). Diambil dari <https://www.kompasiana.com/afsee/550ee0a6a33311b72dba82bf/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa>.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri. A. T., (2015). *Jom FEKOM*. 2(1), 1-11.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-undang No 13 Tahun 2003., Tentang Ketenagakerjaan., Lembaran Negara RI Tahun 2003.
- Rendahnya Tingkat Kepuasan Kerja Para Pekerja Indonesia. (22 juli 2018). Di ambil dari [http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya\\_tingkat\\_kepuasan\\_para\\_pekerja\\_indonesia/](http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/).
- Retnoningsih. T., Sunuharjo. B. S., & Rohana. I. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 35(2), 54-59.
- Ridlo, A. I. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Timothy, A.J. (2011). *Organizational Behavior*. USA: Pearson.
- Sangadji, E. M. & Sopiah, M. M., (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

- Shafira, A., L. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Journal Empati*. Januari 2017, Volume 6(1), 396-400.
- Sholeha. M. Kristanto. Jokom.R (2015). Kepuasan Kerja Karyawan Gogo Café Di Hotel Oval Surabaya. *Journal Hospitality Dan Manajemen*, 1, 396-409.
- Singaribun. J., Br. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin. *Journal Murni Sadar*. Vol.1 No 2
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekianto, A. (2010). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Santa Dharma Yogyakarta*.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assesment, causes, and consequenses*. California: Sage Publications.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial And Organizational Psychology Research And Practice 6th Edition*. USA: Jhon Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tingkat Kepuasan Karyawan Migas Terus Menurun. (22 Juli 2018). D<sup>56</sup> dari <https://www.viva.co.id/berita/bisnis/748877-jobplanet-tingkat-kepuasan-karyawan-migas-terus-menurun>.
- Tingkat Kepuasan Kerja di Google Indonesia Kalahkan Microsoft.(22 Juli 2018).Diambildari<http://www.tribunnews.com/techno/2016/05/17/tingkat-kepuasan-kerja-di-google-indonesia-kalahkan-microsoft>.
- Tjahjono. H. K. (2015). *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 124-131.
- Yudo, D.A. (2015). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta Di DKI Jakarta. *Modernisasi*, 11(1), 1-12.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta:Kencana.
- Zein, D., R., Setyaningrum, R, & Marlinae, L. (2016). *Pengaruh Usia, Pendidikan, Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operator Di Pt. Cakrawala Putra Bersama*. *Jurnal Publikasi Kesehatan Masyarakat Indonesia*, Vol 3 No 2.

The logo of Universitas Buisan is a shield-shaped emblem. The top section features a graduation cap and a golden wheat stalk. Below this, the word "UNIVERSITAS" is written in white capital letters on a dark grey background. The bottom section of the shield contains a white sailboat on the left, three yellow stars on the right, and a globe at the base. The entire shield is outlined in yellow and has a red banner across its middle.

UNIVERSITAS

**LAMPIRAN 1**  
**SKALA PENELITIAN**

## SKALA KEPUASAN KERJA

No	AITEM	RESPON					
		ST S	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjakan.						
2.	Kecil kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.						
3.	Atasan saya cukup ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.						
4.	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.						
5.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang pantas.						
6.	Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik.						
7.	Saya menyukai rekan-rekan kerja saya.						
8.	Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak bermakna.						
9.	Dalam organisasi ini, komunikasi berjalan dengan baik.						
10.	Di perusahaan ini jarang diberikan kenaikan gaji.						
11.	Orang yang bekerja dengan baik lebih memiliki peluang untuk kenaikan pangkat.						
12.	Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya.						
13.	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan tunjangan yang ditawarkan perusahaan lain.						
14.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.						
15.	Birokrasi tidak menghalangi usaha saya untuk melakukan pekerjaan						

	dengan baik.						
16.	Saya merasa rekan kerja saya tidak kompeten sehingga saya bekerja lebih keras.						
17.	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.						
18.	Saya merasa tujuan perusahaan ini tidak jelas.						
19.	Dengan pendapatan yang saya terima, saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan.						
20.	Kenaikan pangkat di perusahaan ini sama cepatnya dengan di perusahaan lain.						
21.	Atasan saya tidak peduli dengan perasaan para bawahannya.						
22.	Tunjangan di perusahaan ini setara dengan perusahaan lain.						
23.	Saya merasa gaji di perusahaan ini kecil.						
24.	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak.						

25.	Saya suka bekerja dengan rekan kerja saya.						
26.	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini.						
27.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.						
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji.						
29.	Saya tidak mendapatkan tunjangan yang seharusnya saya terima.						
30.	Saya menyukai atasan saya.						
31.	Saya memiliki terlalu banyak tugas-tugas administratif.						
32.	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.						

33.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat.						
34.	Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya.						
35.	Saya menikmati pekerjaan saya.						
36.	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan secara lengkap.						





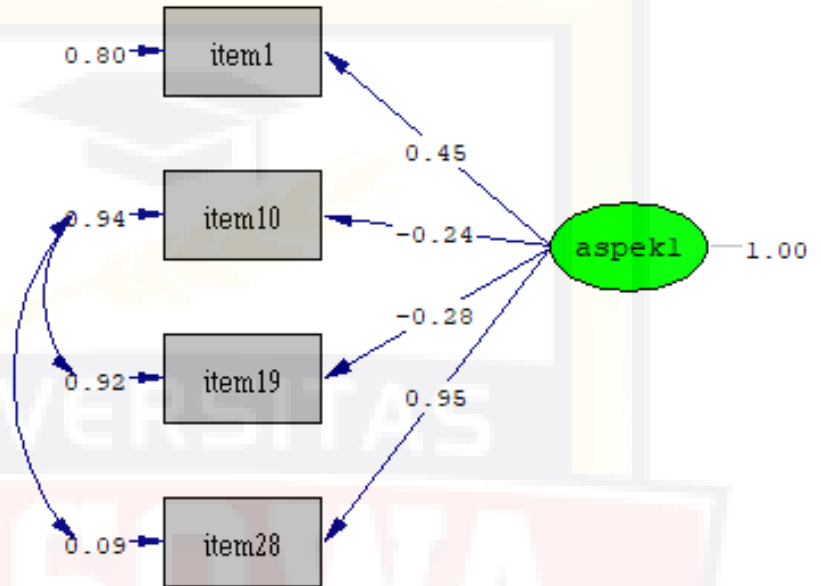


**LAMPIRAN 2**

**HASIL UJI VALIDITAS**



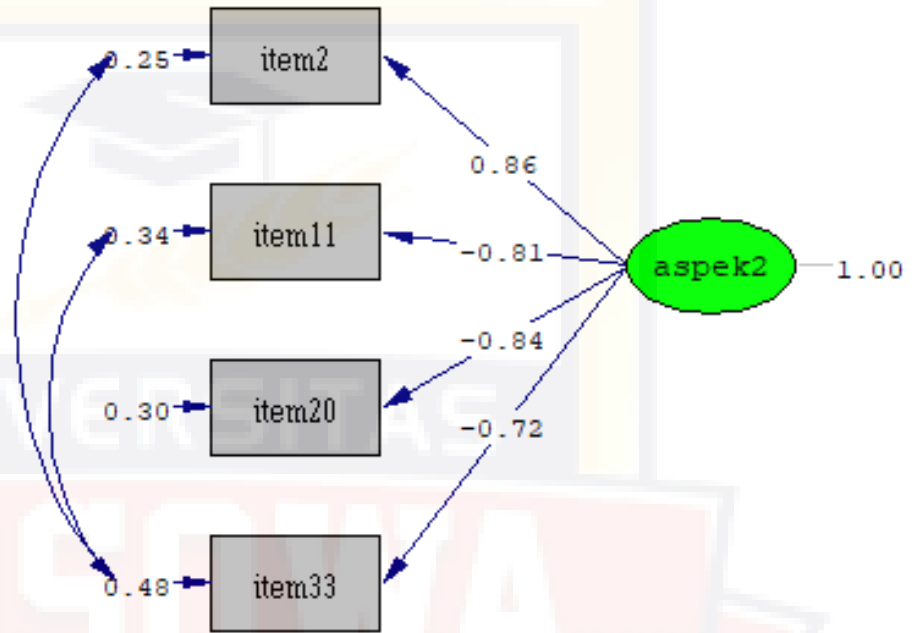
**Aspek 1 : Pay**



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	0.45	0.14	3.24	Valid
10	-0.24	0.13	-1.92	Tidak Valid
19	-0.28	0.10	-2.67	Tidak Valid
28	0.95	0.26	3.69	Valid

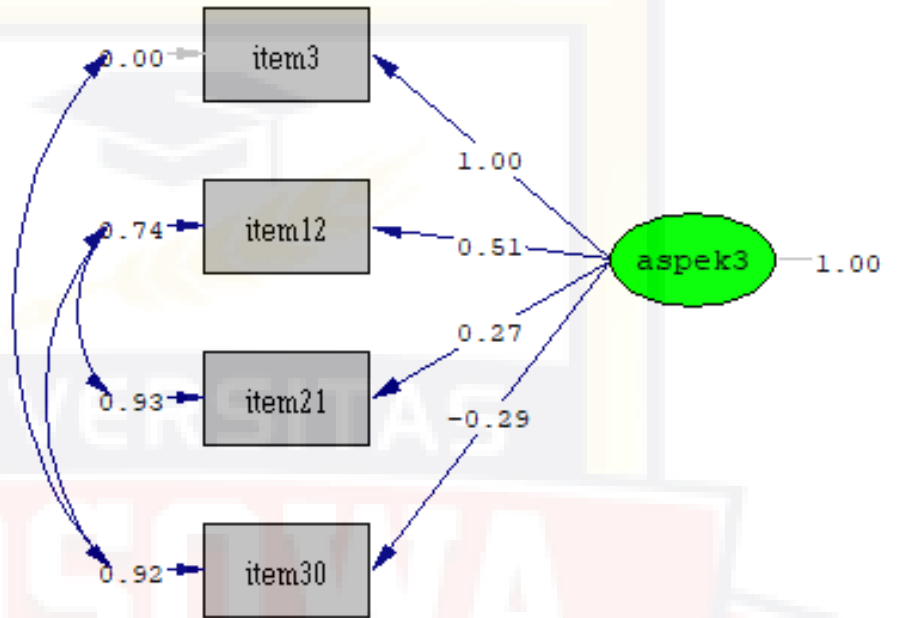
**Aspek 2 : Promotions**



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
2	0.86	0.06	13.58	Valid
11	-0.81	0.07	-12.53	Tidak Valid
20	-0.84	0.06	-12.95	Tidak Valid
33	-0.72	0.07	-9.67	Tidak Valid

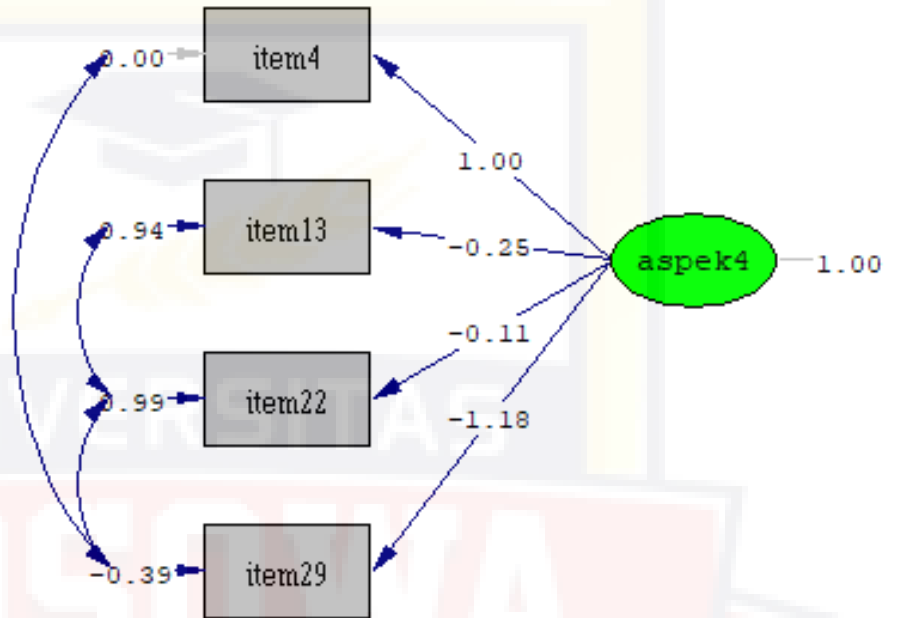
**Aspek 3 : Supervisions**



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
3	1.00	0.05	18.92	Valid
12	0.51	0.07	7.35	Valid
21	0.27	0.07	3.71	Valid
30	-0.29	0.32	-0.91	Tidak Valid

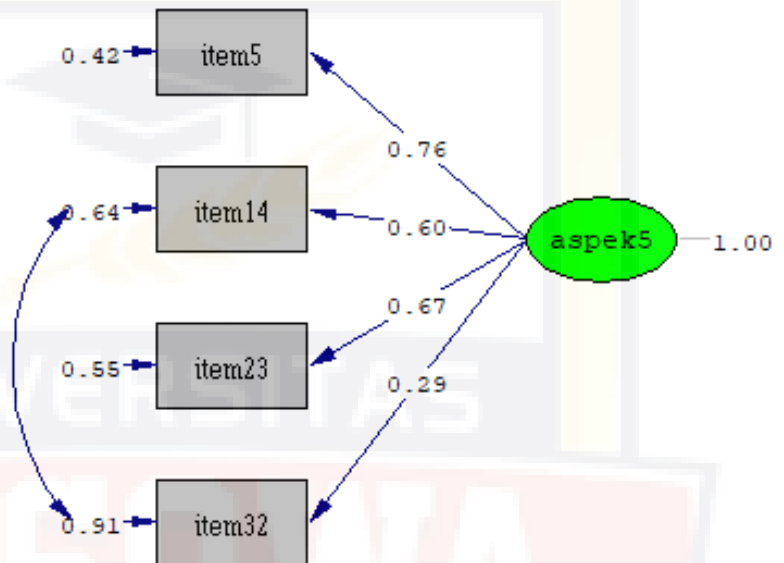
**Aspek 4 : Fringe Benefits**



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
4	1.00	0.05	18.92	Valid
13	-0.25	0.07	-3.35	Tidak Valid
22	-0.11	0.07	-1.43	Tidak Valid
29	-1.18	0.52	-2.26	Tidak Valid

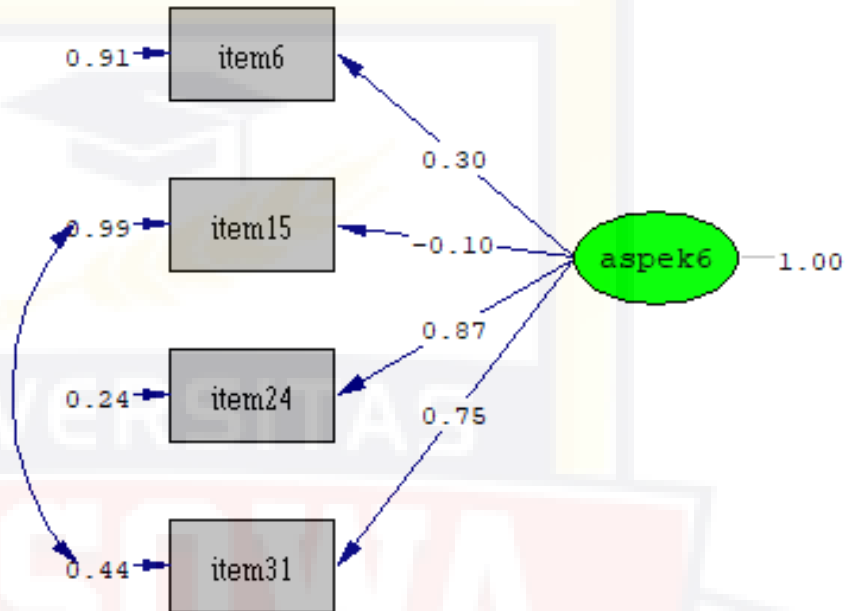
**Aspek 5 : Contingent Rewards**



Chi-Square=0.86, df=1, P-value=0.35254, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
5	0.76	0.09	8.90	Valid
14	0.60	0.08	7.33	Valid
23	0.67	0.08	8.06	Valid
32	0.29	0.09	3.30	Valid

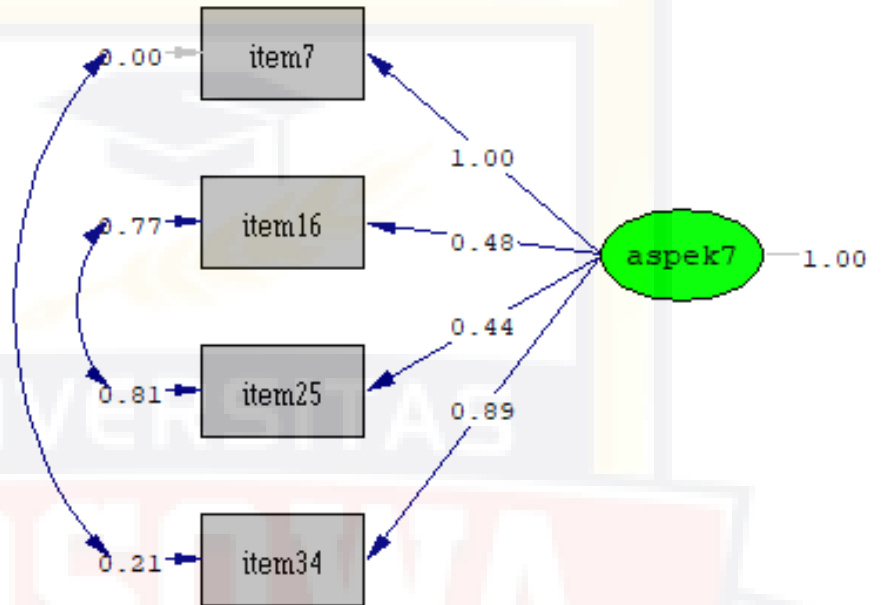
**Aspek 6 : Operating Conditions**



Chi-Square=0.00, df=1, P-value=0.97481, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
6	0.30	0.08	3.71	Valid
15	-0.10	0.09	-1.15	Tidak Valid
24	0.87	0.12	7.24	Valid
31	0.75	0.11	6.76	Valid

**Aspek 7 : Coworkers**

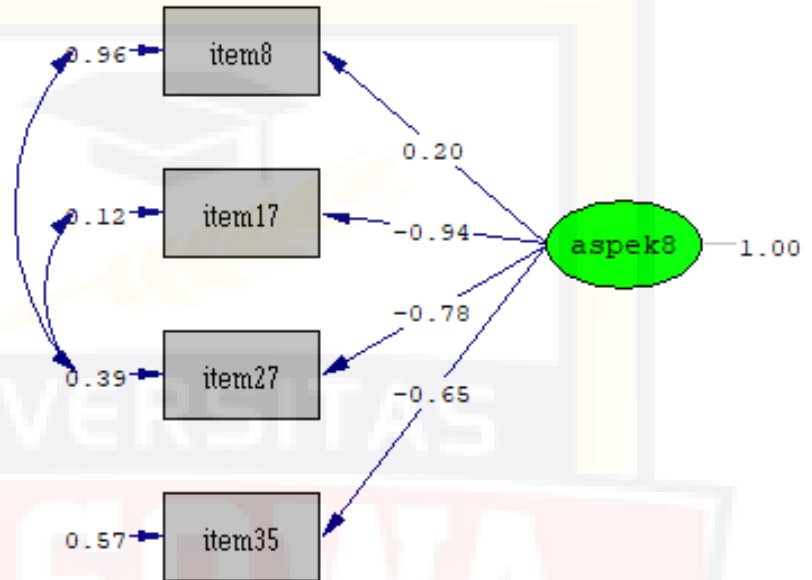


Chi-Square=0.16, df=1, P-value=0.68539, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
7	1.00	0.05	18.92	Valid
16	0.48	0.07	7.29	Valid
25	0.44	0.06	6.83	Valid
34	0.89	0.16	5.48	Valid



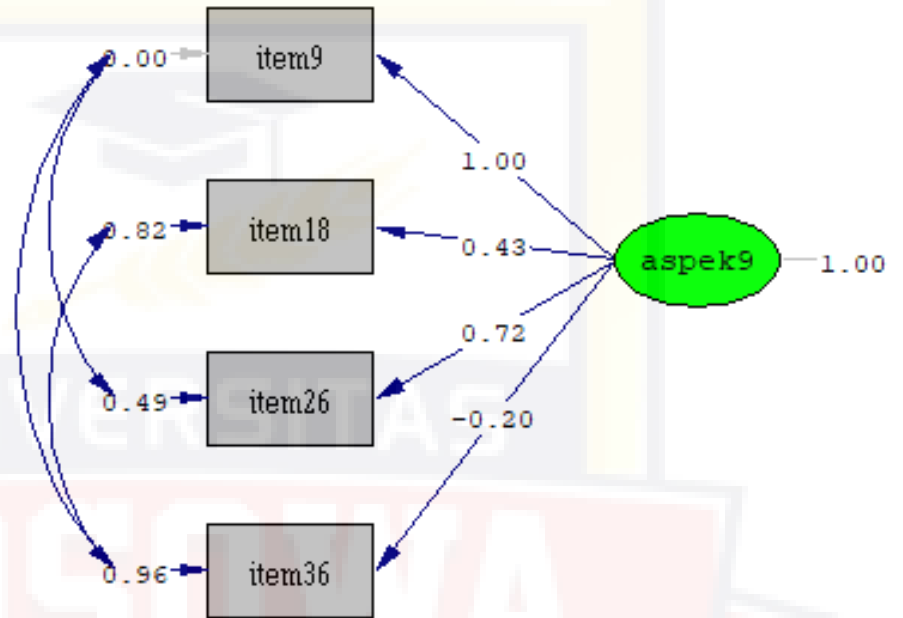
**Aspek 8 : Nature of Work**



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
8	0.20	0.09	2.34	Tidak Valid
17	-0.94	0.21	-4.38	Tidak Valid
27	-0.78	0.21	-3.68	Tidak Valid
35	-0.65	0.16	-4.12	Tidak Valid

**Aspek 9 : Communication**



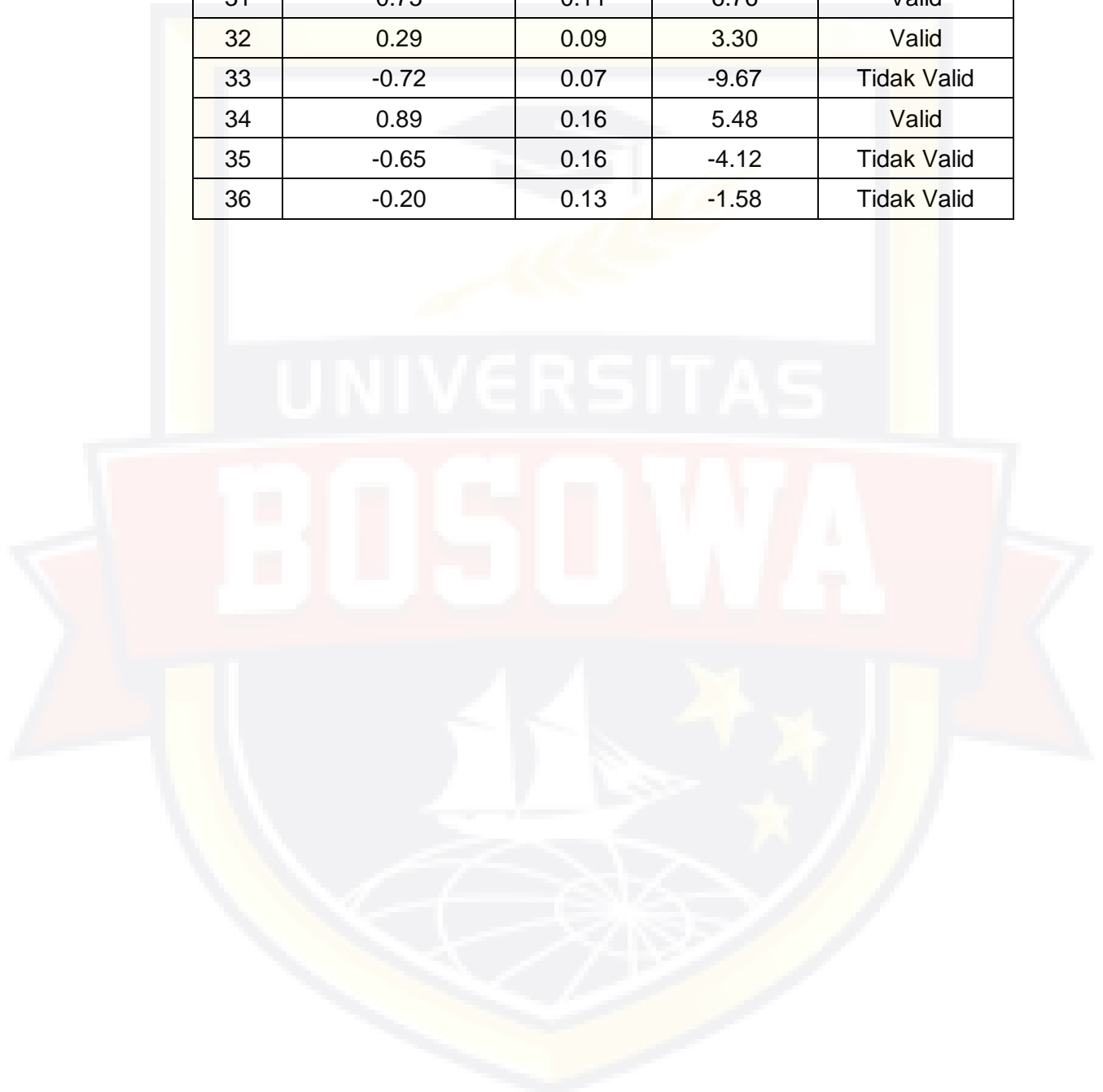
Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
9	1.00	0.05	18.92	Valid
18	0.43	0.07	5.98	Valid
26	0.72	0.20	3.60	Valid
36	-0.20	0.13	-1.58	Tidak Valid

## DATA VALID

<b>Aitem</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Error</b>	<b>T-Value</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.45	0.14	3.24	Valid
2	0.86	0.06	13.58	Valid
3	1.00	0.05	18.92	Valid
4	1.00	0.05	18.92	Valid
5	0.76	0.09	8.90	Valid
6	0.30	0.08	3.71	Valid
7	1.00	0.05	18.92	Valid
8	0.20	0.09	2.34	Valid
9	1.00	0.05	18.92	Valid
10	-0.24	0.13	-1.92	Tidak Valid
11	-0.81	0.07	-12.53	Tidak Valid
12	0.51	0.07	7.35	Valid
13	-0.25	0.07	-3.35	Tidak Valid
14	0.60	0.08	7.33	Valid
15	-0.10	0.09	-1.15	Tidak Valid
16	0.48	0.07	7.29	Valid
17	-0.94	0.21	-4.38	Tidak Valid
18	0.43	0.07	5.98	Valid
19	-0.28	0.10	-2.67	Tidak Valid
20	-0.84	0.06	-12.95	Tidak Valid
21	0.27	0.07	3.71	Valid
22	-0.11	0.07	-1.43	Tidak Valid
23	0.67	0.08	8.06	Valid
24	0.87	0.12	7.24	Valid
25	0.44	0.06	6.83	Valid
26	0.72	0.20	3.60	Valid
27	-0.78	0.21	-3.68	Tidak Valid
28	0.95	0.26	3.69	Valid
29	-1.18	0.52	-2.26	Tidak Valid

30	-0.29	0.32	-0.91	Tidak Valid
31	0.75	0.11	6.76	Valid
32	0.29	0.09	3.30	Valid
33	-0.72	0.07	-9.67	Tidak Valid
34	0.89	0.16	5.48	Valid
35	-0.65	0.16	-4.12	Tidak Valid
36	-0.20	0.13	-1.58	Tidak Valid





**LAMPIRAN 3**

**HASIL UJI RELIABILITAS**

## Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.807	22

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



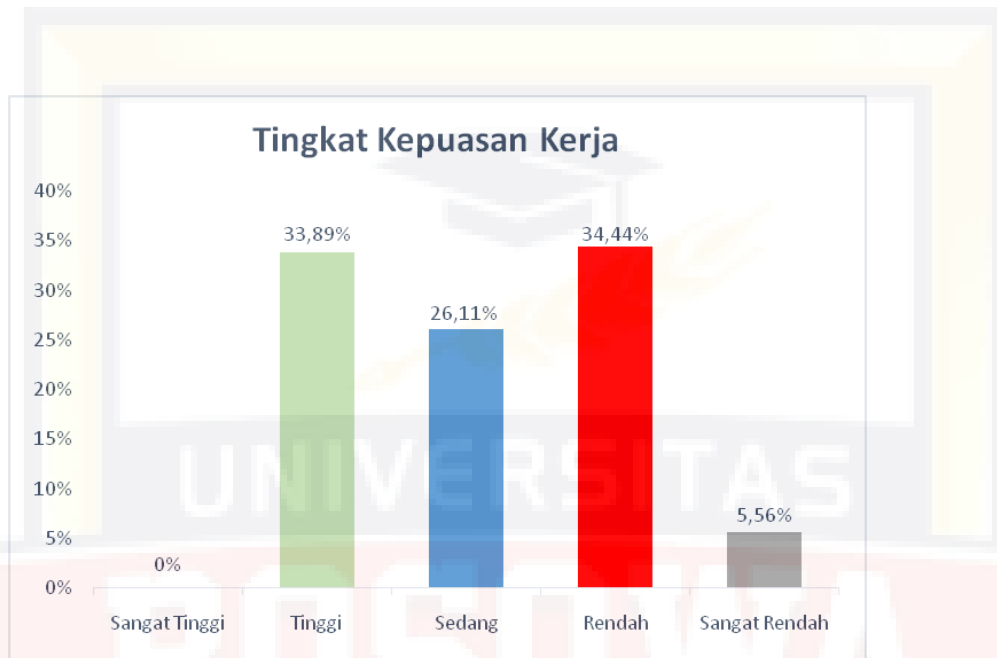


LAMPIRAN 4

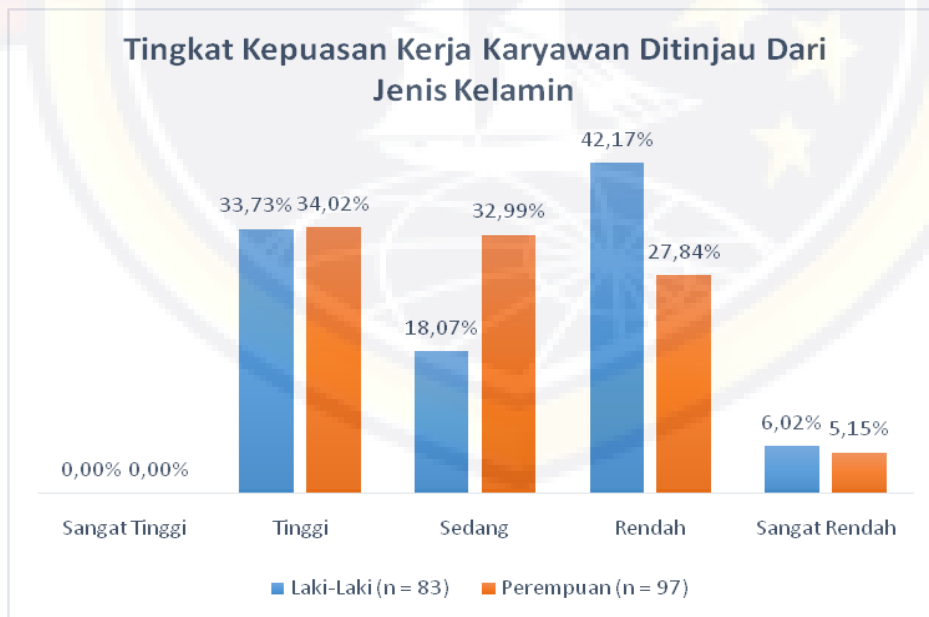
**GAMBAR DIAGRAM**



**Gambar 1 Diagram Tingkat Kepuasan Kerja**

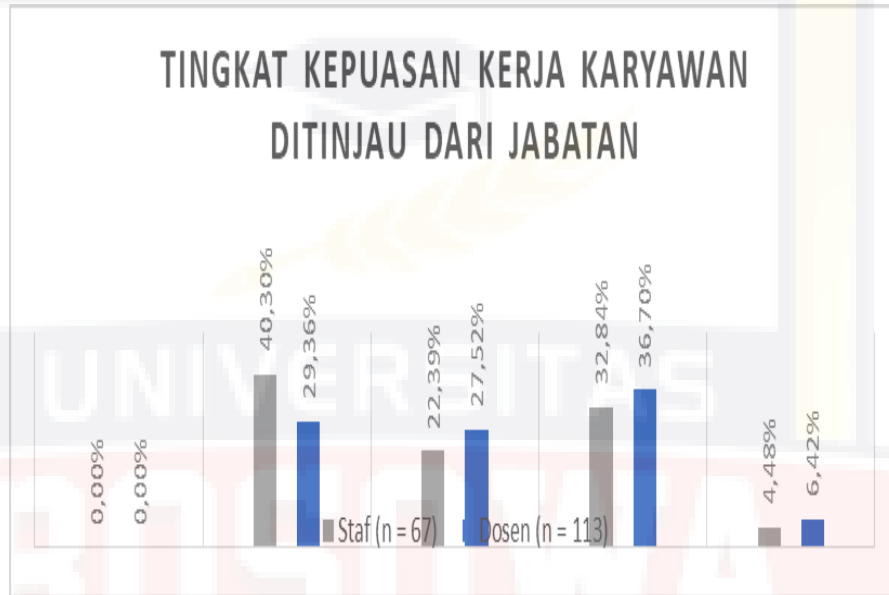


**Gambar 2. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Jenis Kelamin**

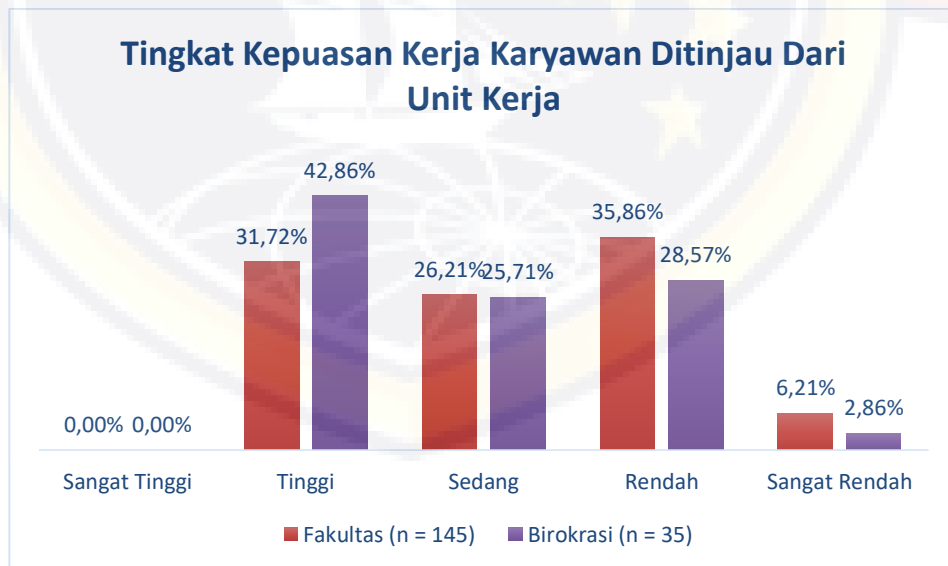




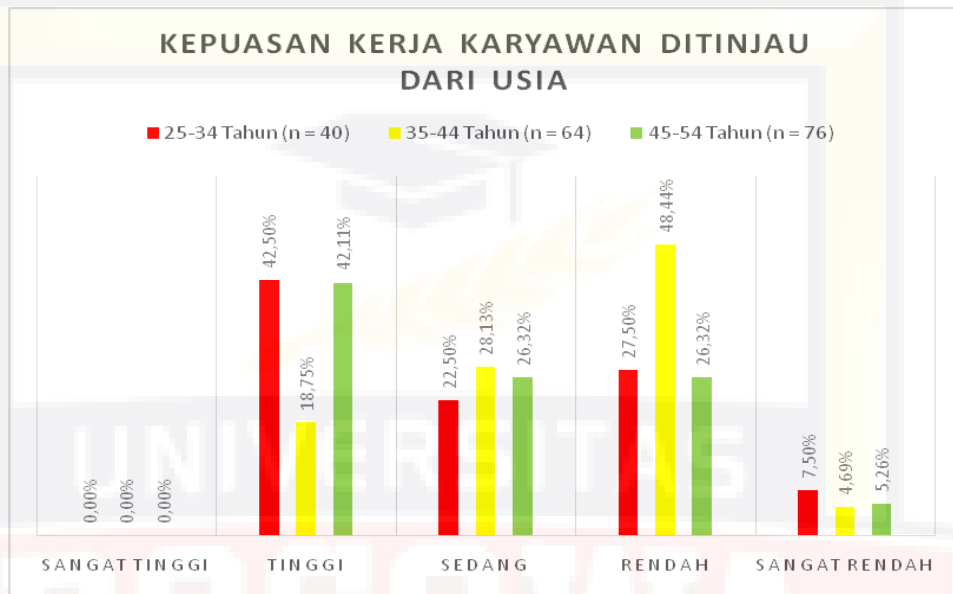
**Gambar 3 Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Jabatan**



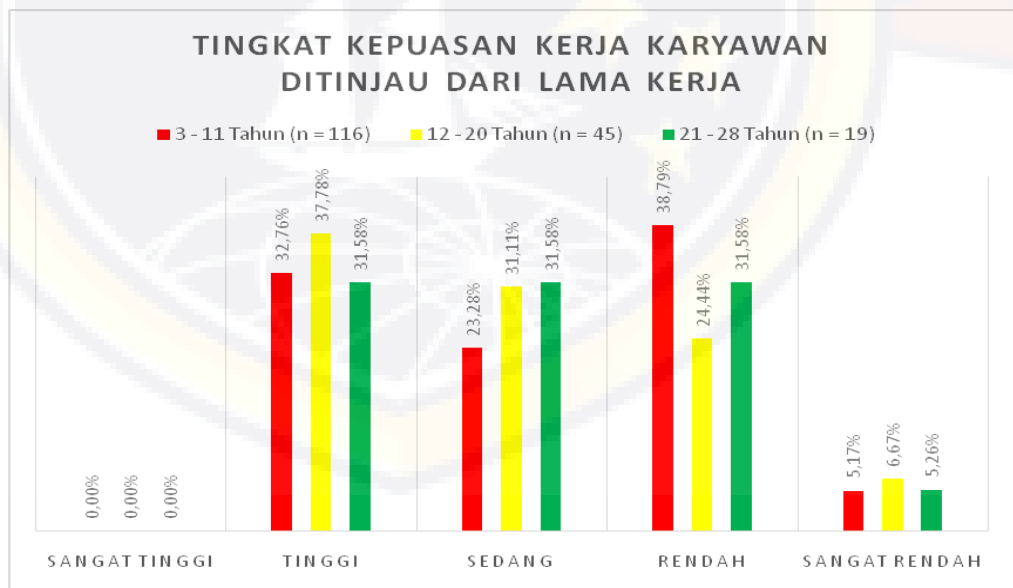
**Gambar 4. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Unit Kerja**



**Gambar 5. Diagram Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Usia**



**Gambar 6. Diagram Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Tinjau Dari Lama Kerja**



## RIWAYAT HIDUP



Nama : Hasti Restu Saputra

Nim : 4511091027

Tempat/Tanggal Lahir: Ujung Pandang, 05 September 1993

Jeniskelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Aspol Panaikang Blok B/13

Nomor Hp : 085397569697

Alamat Email : Restusapoetra@Gmail.Com

### Riwayat Pendidikan

1. 1999-2000 Sebagai Siswa Di TK Kemala Bhayangkara Makassar
2. 2000-2005 Sebagai Siswa Di SD Panaikang III Makassar
3. 2005-2008 Sebagai Siswa Di SMP Kartika Wirabuana VII Makassar
4. 2008-2011 Sebagai Siswa Di SMA Negeri 21 Makassar
5. 2011-2018 Sebagai Mahasiswa Strata Satu (S1) Di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar.