

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003:1). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa) yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan (Edy Sutrisno, 2010:3). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai penggerak dari semua sumber daya yang dimiliki organisasi.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:856).

Dalam hal ini sumber daya manusia (karyawan) berperan penting bagi suatu perusahaan karena karyawanlah yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus berusaha untuk lebih memperhatikan, merawat, memuaskan, dan

mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga karyawan tersebut mau bekerja secara sukarela tanpa ada tekanan atau paksaan, memiliki kecintaan terhadap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:856). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. (Fred Luthans, 2006:243).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sukses atau tidaknya kinerja karyawan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas yang ada pada karyawan. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah karyawan

yang bekerja di perusahaan telah memenuhi tuntutan perusahaan, mengetahui sejauh mana profesionalisme karyawan melakukan tugasnya serta menilai perkembangan karyawan yang bekerja dalam jangka waktu tertentu.

CV. KAMDATU merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa yang meliputi pengadaan perabot/ *furniture* kantor dan rumah tangga, ATK, elektronik, dan lain-lain. CV. KAMDATU juga menyediakan suatu layanan jasa yang meliputi *design interior* dan konstruksi. Didirikan sejak tahun 1999, CV. KAMDATU merupakan perwakilan atau distributor langsung dari pabrik-pabrik *furniture* besar seperti *Airland, Dunlopillo*, dan sebagainya. CV. KAMDATU pun berkomitmen hanya menempatkan orang-orang terbaik dalam bidangnya dan mengedepankan kejujuran dalam setiap transaksi.

Berikut ini adalah data mengenai jumlah karyawan CV. KAMDATU Palembang :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan CV. KAMDATU Palembang Tahun 2015 - 2016

Jabatan	Tahun 2015	Tahun 2016
<i>Deputy Leader</i>	2	2
<i>Secretary</i>	1	1
<i>Marketing Manajer</i>	1	1
<i>Sales Retail</i>	2	2
<i>Accounting</i>	2	2
<i>Cashier</i>	1	1
<i>Logistic/ Warehouse</i>	6	5
<i>SPV. Project</i>	1	1
<i>Drafter</i>	1	1
<i>Analysis Section</i>	1	1
Total Karyawan	18	17

Sumber : CV. KAMDATU Palembang

Pada tabel 1.1 Jumlah karyawan CV. KAMDATU Palembang pada tahun 2015 sebanyak 18 orang, sedangkan pada tahun 2016 jumlah karyawan CV. KAMDATU Palembang berkurang menjadi 17 orang. Jumlah karyawan CV. KAMDATU Palembang berkurang karena adanya karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 1 orang pada bagian logistik/gudang.

Absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen). (Hasibuan, 2002:51). Tingkat absensi pada karyawan merupakan salah satu indikator untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan. Absensi karyawan merupakan salah satu tolok ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi ketidakhadiran karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik. Sebaliknya, jika absensi ketidakhadiran karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

Berikut ini adalah daftar absensi karyawan CV. KAMDATU Palembang pada tahun 2015 – 2016:

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Pada Tahun 2015 – 2016

Tahun	Keterangan			Total Hari Kerja Yang Hilang	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
	S	I	A			
Jan - Mar 2015	11	6	12	29	72	2,3%
Apr – Jun 2015	24	13	38	75	88	4,7%
Jul – Sep 2015	8	5	12	25	75	1,8%
Okt – Des 2015	17	19	12	48	76	3,5%
Jan – Mar 2016	22	14	34	70	73	4,7%
Apr – Jun 2016	21	15	27	63	78	4,7%
Jul – Sep 2016	18	15	20	53	64	4,8%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Adapun rumus untuk mengetahui tingkat absensi karyawan (Hasibuan, 2002:53) adalah sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen karyawan}}{(\text{Jumlah hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan})} \times 100\%$$

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa persentase tingkat absensi karyawan CV. KAMDATU Palembang mengalami peningkatan di tahun 2015 pada bulan Januari – Maret dengan tingkat persentase absensi yaitu 2,3%, pada bulan April - Juni menjadi 4,7%, pada bulan Juli – September mengalami penurunan menjadi 1,8%, namun pada bulan Oktober – Desember mengalami peningkatan kembali menjadi 3,5% sedangkan di tahun 2016 pada bulan Januari – Maret tingkat persentase absensi yaitu 4,7%, pada bulan April - Juni tingkat

persentase absensinya sama pada bulan Januari – Maret yaitu 4,7%, dan pada bulan Juli – September mengalami peningkatan menjadi 4,8%, hal ini disebabkan pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari raya Idul Fitri dan Idul Adha. Dari data diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya yang dapat menghambat produktivitas perusahaan. Kinerja yang baik tidak menutup kemungkinan tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu tujuan perusahaan yaitu tercapainya target penjualan.

Berikut ini adalah data penjualan CV. KAMDATU Palembang:

Tabel 1.3

Data Penjualan CV. KAMDATU Palembang Tahun 2011 - 2015

Tahun	Target (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	Persentase (%)
2011	4.800.000.000	4.200.000.000	88%
2012	4.800.000.000	3.000.000.000	63%
2013	4.800.000.000	2.300.000.000	48%
2014	4.800.000.000	5.700.000.000	119%
2015	8.000.000.000	11.400.000.000	143%

Sumber : CV. KAMDATU Palembang

Pada tabel 1.3 diketahui bahwa pada tahun 2011 sampai tahun 2013, target penjualan yang direncanakan oleh CV. KAMDATU Palembang tidak terealisasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa CV. KAMDATU Palembang mengalami penurunan penjualan dari Rp. 4.200.000.000 pada tahun 2011, menjadi Rp 3.000.000.000 pada tahun 2012, lalu mengalami penurunan penjualan kembali menjadi Rp 2.300.000.000. Hal tersebut dikarenakan CV. KAMDATU Palembang tidak berhasil memenangkan tender yang diakibatkan oleh pihak *marketing* karena terlambat melakukan penawaran sehingga mengakibatkan proyek tersebut diambil terlebih dahulu oleh pihak lain, selain itu

adanya kekurangan aktifan pihak *sales retail* dalam menginformasikan harga barang yang bersaing saat itu, sehingga mengakibatkan konsumen lebih memilih untuk membeli langsung barang yang diinginkannya melalui pusat yaitu di Jakarta karena harganya lebih murah dibandingkan dengan harga yang ditawarkan oleh CV. KAMDATU Palembang, kalah bersaing dengan barang-barang yang ditawarkan pada media sosial. Sedangkan pada tahun 2014 sampai tahun 2015, target penjualan yang direncanakan oleh CV. KAMDATU Palembang teralisasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa CV. KAMDATU Palembang mengalami kenaikan penjualan menjadi Rp 5.700.000.000 pada tahun 2014 dan Rp 11.400.000.000 pada tahun 2013. Hal ini dikarenakan pada tahun-tahun tersebut CV. KAMDATU Palembang mendapatkan kesempatan dan peluang yang besar serta memenangkan tender atau penawaran pada suatu proyek.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukan dalam perusahaan. Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009:762).

Berikut ini adalah data gaji karyawan CV. KAMDATU Palembang:

Tabel 1.4

Gaji Karyawan CV. KAMDATU Palembang

No.	Jabatan	Kisaran Gaji
1.	<i>Deputy Leader</i>	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000
2.	<i>Secretary</i>	Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
3.	<i>Marketing Manajer</i>	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000
4.	<i>Sales Retail</i>	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000
5.	<i>Accounting</i>	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000
6.	<i>Cashier</i>	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000
7.	<i>Logistic/ Warehouse</i>	Rp. 1.500.000 – Rp. 3.000.000
8.	<i>SPV. Project</i>	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000
9.	<i>Drafter</i>	Rp. 3.000.000 – Rp. 3.500.000
10.	<i>Analysis Section</i>	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000

Sumber : CV. KAMDATU Palembang

Pada tabel 1.4 Gaji karyawan CV. KAMDATU Palembang yang terdiri dari 10 bagian berkisar dari yang paling rendah Rp 1.500.000 hingga yang paling tinggi Rp 5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata penghasilan yang diterima oleh karyawan CV. KAMDATU Palembang sudah baik karena penghasilan per bulan karyawan sudah diatas UMR (Upah Minimum Regional) Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hakim (2012) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gas Indonesia Jakarta menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan adalah dapat di terima.

Berdasarkan uraian fenomena dan paparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. KAMDATU Palembang”**

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil
1.	Lukman Hakim (2012), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta”	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gas Indonesia Jakarta menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan adalah dapat di terima.
2.	Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2014) “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”	Adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.
3.	Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini (2013), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik , dengan <i>In-role Performance</i> dan <i>Innovative Performance</i> sebagai Variabel Mediasi”	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>In-role Performance</i> . Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>Innovative Performance</i> . Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <i>In-role Performance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. <i>Innovative Performance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>In-role Performance</i> . Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui <i>Innovative Performance</i> .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KAMDATU Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. KAMDATU Palembang.

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. KAMDATU Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkaitan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan wawasan mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai informasi yang memungkinkan menambah pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian, khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. KAMDATU Palembang

Sebagai bahan informasi bagi pihak CV. KAMDATU Palembang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus. Studi Kasus adalah jenis penelitian yang hanya meneliti satu perusahaan saja dan mempelajari masalah-masalah yang ada pada perusahaan tersebut.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. KAMDATU Palembang. Sampel yang diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana

semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:123). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 17 orang.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diambil di CV. KAMDATU di Jalan Jendral Sudirman 444, Palembang 30125.

4. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. KAMDATU Palembang yang berjumlah 17 orang.

b. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada CV. KAMDATU Palembang.

5. Jenis Data Penelitian

a. Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Data sekunder dapat pula diperoleh dari internet dan berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Peneliti bertanya secara langsung kepada atasan dan karyawan CV. KAMDATU Palembang.

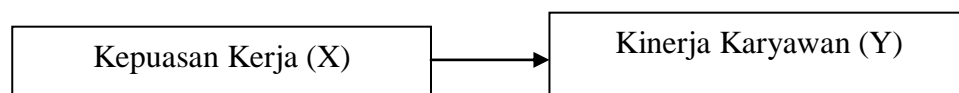
2. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun dalam bentuk kalimat tanya. Kuesioner ini diajukan kepada para karyawan CV. KAMDATU Palembang.

7. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



8. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Ghozali (2013:52) mengungkapkan bahwa skala pengukuran disebut valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang dilakukan dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil yang signifikan, dimana hal itu terlihat dari perbandingan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel (Ghozali, 2013:53).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk dan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2013:48), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011:96) model regresi yang baik adalah model regresi yang lulus uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang berfungsi untuk mengolah data, yang menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z*. Jika nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* signifikan (variabel memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05) maka semua data terdistribusi secara normal (Ghozali 2011:96).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, dimana nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 (Ghozali 2011:42).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. KAMDATU Palembang maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh yang ada. Model analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- e = Kesalahan residual

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara *individual* dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2013:244). Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan kritis menurut tabel: apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka kita menerima hipotesis *alternative*, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara *individual* mempengaruhi variabel dependen (Kuncoro, 2013:245). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu komputer yaitu program SPSS (*Software Product & Service Solution*) versi 22.0.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246) Koefisien determinasi (R^2) adalah perangkat yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol atau satu. Nilai R^2

yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang dipergunakan terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian, indikator, teori, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja dan mengukur kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum CV. KAMDATU Palembang meliputi sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab dan gambaran permasalahan dalam perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan terhadap data-data yang telah dihasilkan melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh karyawan CV. KAMDATU Palembang sebagai responden.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini penulis akan mengemukakan suatu simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi kepentingan perusahaan dan pihak lain.