

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompoten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri apabila dapat menyelesaikan tugasnya secara baik dan tepat waktu karena mereka menganggap dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan *on time*. Kepuasan yang diterima bukan hanya karena mendapatkan imbalan yang serupa tetapi terdapat kebanggaan tersendiri.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan atasan. Untuk itu semua atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan

kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki,2001:224).

Menurut Fred Luthans (2006:243) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima, yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; (2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi; (3) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi; (4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku; (5) Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. 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 kinerja yang dilakukan, maka makin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2006:309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Aspek- aspek yang dinilai dalam kinerja ada tiga yaitu: (1) Kemampuan teknis. Kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, atau teknik; (2) Kemampuan konseptual. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan; (3) Kemampuan hubungan interpersonal. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar,

perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya individu-individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

SD Indriasana yang beralamat di jalan Bangau No. 1271 Palembang didirikan pada tanggal 18 Agustus 1973 , yang sampai saat ini SD Indriasana berada di bawah naungan Yayasan Dharma Ibu Palembang. SD indriasana merupakan salah satu sekolah Katolik di kota Palembang. Kepuasan kerja pada guru dan karyawan SD Indriasana belum sepenuhnya terlihat Karena sampai saat ini ada beberapa guru yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sekolah menyediakan absensi berupa *Fingerprint* dan manual. Absensi menggunakan fingerprint hanya berjalan 1,5 tahun dan sekarang guru dan karyawan SD Indriasana kembali menggunakan absensi manual. Absensi manual yaitu berupa tanda tangan yang rutin dilakukan pada pagi hari di ruang guru SD Indriasana. Seperti yang dijelaskan dalam indikator kepuasan kerja, hal-hal yang menyebabkan guru dan karyawan datang terlambat bisa jadi karena pekerjaan itu sendiri atau bahkan pengawasan yang dilakukan dari pihak sekolah belum sepenuhnya dijalankan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Guru dan Karyawan SD Indriasana Palembang**

No	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Sekolah	1 orang
2	Guru Tetap	14 orang
3	Guru Honor	13 orang
4	Tata Usaha	2 orang
5	Pustakawati	1 orang
6	Pekerja Umum	3 orang
7	Satpam	1 orang
	Total	35 orang

**Sumber : SD Indriasana Palembang**

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah guru dan karyawan SD Indriasana berjumlah 35 orang. Yang terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 27 orang guru yang terbagi menjadi 14 orang guru tetap dan 13 orang guru honor, 2 orang tata usaha, 1 orang pustakawati, 3 orang pekerja umum, dan 1 orang satpam.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Presensi Guru dan Karyawan SD Indriasana Palembang**  
**Februari 2016 – Januari 2017**

No	Bulan	Keterangan			Total Absensi
		Sakit	Izin	Alfa	
1	Februari	18	1	-	19
2	Maret	3	8	-	11
3	April	3	1	-	4
4	Mei	1	4	-	5
5	Juni	-	2	-	2
6	Juli	-	19	-	19
7	Agustus	-	16	-	16
8	September	5	1	-	6
9	Oktober	2	4	-	6
10	November	1	5	-	6
11	Desember	3	1	-	4
12	Januari	10	3	-	13
	Jumlah	46	65		111

**Sumber : SD Indriasana Palembang**

Tabel 1.2 menyajikan data absensi dari bulan Februari 2016 sampai dengan bulan Januari 2017. Dari tabel tersebut diketahui pada bulan Februari 2016 terdapat 18 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Maret 2016 terdapat 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 8 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan April terdapat 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Mei terdapat 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 4 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Juni 2 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Juli 19 terdapat 19 hari guru dan karyawan tidak

masuk karena izin. Pada bulan Agustus terdapat 16 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan September terdapat 5 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Oktober terdapat 2 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 4 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan November terdapat 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 5 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin. Pada bulan Desember terdapat 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 1 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit. Dan pada bulan Januari terdapat 10 hari guru dan karyawan tidak masuk karena sakit dan 3 hari guru dan karyawan tidak masuk karena izin.

Dalam tabel Presensi, tidak masuk bekerja tanpa keterangan/alfa tidak tampak, berarti tidak ada guru dan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Jika terjadi alfa lebih dari 3 hari guru dan karyawan yang bersangkutan akan dikenakan sanksi. Untuk guru dan karyawan tetap, sanksi berupa peringatan bertahap dan untuk guru dan karyawan honor dilakukan pemotongan uang honor. Jika ketidakhadiran karena sakit harus melampirkan surat dokter dan untuk biaya berobat ditanggung oleh Yayasan sesuai dengan tunjangan kesehatan.

**Tabel 1.3****Penilaian Kinerja Guru dan Karyawan SD Indriasana Palembang**

Thn	Unsur Penilaian Kinerja							
	Kesetiaan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Ketaatan	Kejujuran	Kerjasama	Prakarsa	Kepemimpinan
2008	92	80	80	80	80	79	78	77
2012	91	80	80	81	80	80	78	78
2016	91	80	79	80	85	80	79	77

**Sumber : SD Indriasana Palembang**

Catatan Range nilai :

1. Amat Baik : 91-100
2. Baik : 76-90
3. Cukup : 61-75

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bisa dilihat bahwa unsur yang I pada tahun 2008,2012, dan 2016 memiliki kinerja yang amat baik. Unsur yang ke II pada tahun 2008,2012, dan 2016 memiliki kinerja yang baik. Unsur yang ke III pada tahun 2008, 2012, dan 2016 memiliki kinerja yang baik. Unsur yang ke IV pada tahun 2008, 2012, dan 2016 memiliki kinerja yang baik. Unsur yang ke V pada tahun 2008, 2012, dan 2016 memiliki kinerja yang baik. Unsur yang ke VI pada tahun 2008, 2012, 2016 memiliki kinerja yang baik. Dan yang terakhir unsur yang ke VII pada tahun 2008, 2012, dan 2016 memiliki kinerja yang baik. Jadi, dari hasil rekapitan yang dilakukan 3 tahun penilaian terakhir (2008,2012,2016) dapat disimpulkan bahwa penilaian yang diterima guru dan karyawan SD Indriasana Palembang masuk dalam range nilai Baik (dengan score 76-90)

**Tabel 1.4****Data Penerimaan Siswa Baru SD Indriasana (5 Tahun terakhir)**

Tahun Ajaran	Target	Realisasi	Tingkat Pencapaian (%)
2012-2013	75 Siswa	118 Siswa L = 60 P = 58	157,3%
2013-2014	75 Siswa	98 Siswa L = 56 P = 42	130,6%
2014-2015	75 Siswa	80 Siswa L = 44 P = 36	106,6%
2015-2016	75 Siswa	63 Siswa L = 39 P = 24	84%
2016-2017	75 Siswa	70 Siswa L = 41 P = 29	93,3%

**Sumber : SD Indriasana Palembang**

Berdasarkan tabel 1.4 pada tahun ajaran 2012-2013 target SD Indriasana untuk penerimaan siswa baru adalah 75 orang, dan ternyata pada tahun ajaran tersebut mengalami realisasi melebihi target yaitu 118 siswa dengan persentase 157,3%. Pada tahun ajaran 2013-2014 mengalami realisasi melebihi target yaitu 98 siswa dengan persentase 130,6%. Pada tahun ajaran 2014-2015 mengalami realisasi melebihi target yaitu 80 siswa dengan persentase 106,6%. Tahun ajaran 2015-2016 SD Indriasana hanya mendapatkan 63 siswa dan tidak mencapai target, dengan persentase 84%. Dan pada tahun ajaran 2016-2017 hanya mendapatkan siswa sejumlah 70 siswa dengan persentase 93,3%.

**Tabel 1.5**  
**Gaji Guru dan Karyawan SD Indriasana Palembang**

No	Jabatan	Kisaran Gaji
1	Kepala Sekolah	Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000
2	Guru Tetap	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000
3	Guru Honor	Rp. 800.000 – Rp. 1.500.000
4	Tata Usaha	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000
5	Pustakawati	Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
6	Tenaga Teknis	Rp. 700.000 – Rp. 1.000.000
7	Satpam	Rp. 700.000 – Rp. 1.000.000

**Sumber : SD Indriasana Palembang**

Berdasarkan tabel 1.5 Gaji guru dan karyawan SD Indriasana yang terdiri dari 7 bagian, berkisar dari yang paling rendah yaitu Rp. 700.000 – Rp. 1.000.000 dan kisaran yang paling tinggi Rp. 2.500.000 – Rp. 3.500.000.

**Tabel 1.6**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti (Thn)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Wanda Febriyana (2015)	“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015”	Tujuan yang akan dicapai dengan melakukan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang	Uji Regresi Linier Berganda	PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja karyawan yang kuat, seperti yang terdapat dalam garis kontinum dengan persentase rata-rata kepuasan kerja sebesar

		telah dikemukakan, yaitu Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra.		72,78% yang berada pada kategori tinggi. Artinya, rata-rata karyawan PT. Kabepe Chakra telah merasa puas baik dalam aspek psikologi, sosial, fisik dan finansial mereka dalam bekerja.
Khairiyah, Nur Syaima Annisa (2013)	“Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera”	Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.	Uji Regresi Linier Berganda	uji secara simultan, diketahui secara bersama-sama seluruh variabel bebas seperti kepuasan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan( $X_2$ ), serta motivasi kerja( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 (karena $0,000 < 0,050$ ).
Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012)	“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen dan	Uji Regresi Linier Berganda	Berdasarkan analisis faktor konfirmatori pada keempat variabel penelitian (budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen

---

Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”	kinerja karyawan PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang	organisasional, dan kinerja karyawan) diperoleh hasil bahwa indikator dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan ada yang perlu dihilangkan/didrop dari analisis.
---	--	--

---

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan SD Indriasana Palembang”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah yang dihadapi di SD Indriasana Palembang adalah “Apakah Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SD Indriasana Palembang.”

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada SD Indriasana Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja dan kinerja guru dan karyawan di SD Indriasana Palembang.

2. Bagi SD Indriasana Palembang

Untuk memberikan informasi tentang kepuasan kerja dan kinerja guru dan karyawan SD Indriasana Palembang agar dapat lebih produktif dan berkualitas.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan hasil penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Studi kasus adalah penelitian mengenai status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas (Iqbal Hasan 2004:10) yang dilakukan di SD Indriasana Palembang.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian diambil di SD Indriasana Palembang di Jalan Bangau No.1271

### **3. Subyek dan Obyek Penelitian**

**a. Subyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SD Indriasana Palembang yaitu berjumlah 34 orang kecuali kepala sekolah.

**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 SD Indriasana Palembang

**4. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer . Data Primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru, baik itu melalui kuisisioner, observasi, maupun wawancara langsung.

**5. Teknik Pengumpulan Data****1. Kuesioner**

Penggunaan kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap obyek yang diteliti.

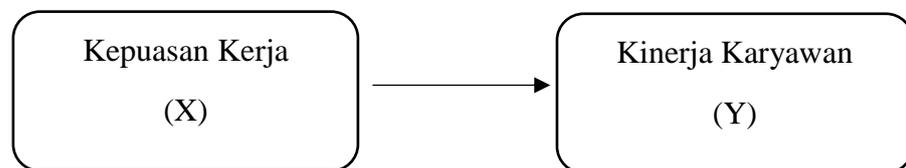
**2. Wawancara**

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti. Dan pada sesi ini

penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah SD Indriasana Palembang dan beberapa karyawan SD Indriasana Palembang

## 6. Kerangka Pemikiran

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan gambar kerangka diatas , dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel yaitu variabel Independen (X) dan variabel Dependen (Y). variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau penyebab besar kecilnya variabel lain (Suliyanto 2005:77) Variabel Independen nya adalah Kepuasan Kerja (X) dan variabel dependen nya adalah Kinerja karyawan (Y)

## 7. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

Instrumen Penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subyek yang ingin diukur (Iqbal Hasan 2004:15)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan memberikan hasil yang sama. Jadi, reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama (Iqbal Hasan 2004:15)

**2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Duwi Priyatno (2009:60) model regresi yang baik adalah model regresi yang lulus uji asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorv-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear sederhana yaitu regresi linear yang hanya melibatkan dua variabel yaitu satu variabel bebas X dan satu variabel terikat Y (Iqbal Hasan 2004:45) . Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bX + e$$

**Keterangan :**

**Y** = Kinerja Guru dan Karyawan

**a** = Konstanta

**b** = Koefisien Regresi

**X** = Kepuasan Kerja

**e** = Standar eror

### 8. Skala Pengukuran Penelitian

Tanpa adanya pengukuran variable kita tidak dapat mengetahui hubungan antar variabel. Pengukuran pada dasarnya adalah usaha untuk menilai sesuatu berdasarkan pada satuan nilai tertentu. Dalam penelitian ini digunakan skala *Likert's*. Menurut Sugiyono (2014:93) skala *likert's* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memaparkan teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti yaitu pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, pengertian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, mengukur kinerja karyawan, dan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi subyek penelitian. Gambaran umum perusahaan tersebut berupa sejarah, visi dan misi, tugas dan wewenang guru dan karyawan, dan struktur organisasi.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat uraian tentang uji validitas dan reliabilitas, analisis profil responden, analisis jawaban responden, analisis uji regresi, dan pembahasan.

## **BAB V   SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat simpulan hasil dari penelitian, saran, dan keterbatasan peneliti