

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sistem ekonomi pasar bebas telah terlihat jelas didepan mata. Hal ini menunjukkan semakin ketatnya persaingan yang akan dihadapi oleh perusahaan-perusahaan baik lokal, nasional sampai internasional. Hal ini juga secara langsung berdampak pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Ditambah dengan munculnya era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat sekarang ini menuntut manusia dalam hal ini pekerja untuk semakin mengembangkan diri secara proaktif karena dominasi teknologi tidak cukup jika tidak disertai dengan sumber daya manusia yang handal.

Maka dari itu diperlukan suatu pengelolaan yang efektif dalam perusahaan terkait dengan salah satu sumber daya yang ada di dalam perusahaan yakni manusia. Pengelolaan tersebut lebih dikenal dengan kata manajemen dimana manajemen memiliki fungsi-fungsi yang digunakan untuk mengelola suatu bidang yakni mulai dari fungsi merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, sampai dengan fungsi pengawasan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang strategis dari organisasi yang fungsinya mengelola sumber daya manusia, hal ini sekaligus dapat diartikan manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006:3), manajemen sumber daya manusia sebagai rancangan sistem–sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan–tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena menyangkut tujuan bersama itulah maka manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai suatu ilmu manajemen yang melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia di dalam perusahaan (Henry Simamora, 2006:5) dimana manusia merupakan bagian penting dan ujung tombak bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan bersama baik perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Dalam suatu pengelolaan dalam perusahaan, apalagi terkait dengan manusia yang memiliki pandangan dan karakter yang berbeda–beda tidak sedikit ditemui kendala baik dari segi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk dipromosikan, pengawasan dari penyelia, ataupun rekan kerja yang seringkali menimbulkan dampak yakni tidak diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan itu sendiri terhadap pekerjaannya dan perusahaan di tempat ia bekerja.

*Accenture*, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat melakukan studi terkait dengan kepuasan karyawan di

tempat kerja di beberapa perusahaan di beberapa negara pada tahun 2012 yang lalu. Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan, hanya 18 persen dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Ini menempatkan Indonesia di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Sementara di Singapura, sebesar 76 persen responden mengaku tidak bahagia di tempat kerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, besaran gaji dan tunjangan, serta ketersediaan jenjang karir.

PT. Sunan Rubber adalah Perusahaan Pengolahan *slabs*/bokar menjadi *Crumb Rubber*. BOKAR adalah singkatan dari “Bahan Olah Karet Rakyat” yang merupakan bekuan lateks hasil sadapan pohon karet yang bernama latin “*Hevea Brasiliensis*”. Status PT. Sunan Rubber adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang sejak tahun 1976 memproduksi *Crumb Rubber* sesuai dengan *Standard Indonesian Rubber* (SIR) hingga sekarang, dan hasil produksinya sebagian besar di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) “SCY”.

Berikut merupakan Data Jumlah Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dari tahun 2010 s/d 2012.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang**  
**pada Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>		
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Direktur	1	1	1
Pimpinan Pabrik	1	1	1
Wakil Pimpinan Pabrik	1	1	1
Bagian Personalia	27	27	27
Bagian Pembelian Bahan baku	107	108	105
Bagian Pembelian Bahan Penolong	63	65	65
Bagian Produksi	131	133	130
Bagian Laboratorium	16	17	17
Bagian Pemasaran	26	27	27
Bagian Keuangan	18	19	19
<b>Total Karyawan</b>	<b>391</b>	<b>399</b>	<b>393</b>

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

Sesuai dengan bagan struktur organisasi yang terdapat di Bab III, bagian produksi yang ada di PT. Sunan Rubber ini terbagi lagi menjadi empat bagian yakni Bagian Produksi I, Produksi II, Bengkel Produksi, dan Bagian Gudang/*Packing*/Pengiriman yang terdiri dari karyawan tetap dan buruh harian lepas. Sehingga data karyawan yang ada di bagian produksi pada pabrik PT.Sunan Rubber ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi**  
**di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang pada Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>		
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Bagian Produksi I	43	45	44
Bagian Produksi II	69	70	67
Bagian Bengkel Produksi	10	9	9
Bagian Gudang/Packing/Pengiriman	9	9	10
<b>Total Karyawan</b>	<b>131</b>	<b>133</b>	<b>130</b>

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

**Tabel 1.3**  
**Data Jumlah Karyawan Tetap dan Buruh Harian Lepas pada Bagian**  
**Produksi di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Status</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>		
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Karyawan Tetap	48	52	47
Buruh Harian Lepas	83	81	83
<b>Total Karyawan</b>	<b>131</b>	<b>133</b>	<b>130</b>

Sama seperti perusahaan lain, PT. Sunan Rubber juga memiliki masalah terkait karyawan yang bekerja di dalam perusahaan ini terutama di bagian produksi yang merupakan bagian yang cukup vital bagi perusahaan ini. Melalui wawancara dengan Bapak Deddy Haryanto, S.T. yang merupakan selaku salah satu staf karyawan yang membimbing penulis pada saat melakukan penelitian di Pabrik PT. Sunan Rubber ini beliau mengatakan bahwa berbagai masalah seringkali terjadi pada karyawan terutama di bagian

produksi baik karena karyawan tersebut lalai ataupun mangkir dari tanggung jawabnya sehingga menghambat jalannya proses produksi dan menyebabkan kerugian yang cukup besar bagi pihak perusahaan. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1.4 sampai dengan tabel 1.11 dimana pada tabel-tabel tersebut dapat dilihat beberapa penurunan kinerja berdasarkan target dan realisasi dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh keempat bagian ini.

**Tabel 1.4**

**Data Jumlah Volume Produksi I di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang  
Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Selisih target dan realisasi volume produksi (ton)</b>	<b>Persentase pencapaian volume produksi (%)</b>
2010	68.124	66.249	1.875	97 %
2011	68.124	67.275	849	99 %
2012	68.124	66.428	1.696	97 %

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

**Tabel 1.5**

**Penilaian Pencapaian Target Bagian Produksi I di Pabrik PT. Sunan Rubber  
Palembang Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Penilaian</b>
Produksi > 100% ( lebih dari 68.124 ton/tahun)	Baik (B)
Produksi = 100% (sama dengan 68.124 ton/tahun)	Cukup (C)
Produksi < 100% (kurang dari 68.124 ton/tahun)	Kurang (K)

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

Berdasarkan tabel volume produksi dan tabel penilaian pencapaian target yang ada pada tabel 1.4 dan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa volume produksi yang ditargetkan terus-menerus tidak terpenuhi selama tiga tahun berturut-turut. Bahkan di dalam laporan pencapaian target skala yang diberikan adalah kurang (K).

**Tabel 1.6**  
**Data Jumlah Volume Produksi II di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang**  
**Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Selisih kenaikan/penurunan volume produksi (ton)</b>	<b>Persentase pencapaian volume produksi (%)</b>
2010	47.004	46.006	998	98 %
2011	47.004	46.092	912	98 %
2012	47.004	45.222	1.782	96 %

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

**Tabel 1.7**  
**Penilaian Pencapaian Target Bagian Produksi II di Pabrik PT. Sunan**  
**Rubber Palembang Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Penilaian</b>
Produksi > 100% ( lebih dari 47.004 ton/tahun)	Baik (B)
Produksi = 100% (sama dengan 47.004 ton/tahun)	Cukup (C)
Produksi < 100% (kurang dari 47.004 ton/tahun)	Kurang (K)

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

Begitu pula halnya dengan yang dialami oleh bagian produksi II, terlihat volume produksi di tabel 1.6 berdasarkan skala penilaian yang ada di tabel 1.7, volume produksi tidak mencapai target yang ditentukan dan bahkan

persentase penurunan menurun lagi di tahun 2012 sehingga pencapaian target diberi nilai Kurang (K).

**Tabel 1.8**  
**Data Pencapaian Target dan Realisasi Kerja Bagian Bengkel Produksi di**  
**Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang Tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Mesin</b>	<b>Jumlah Mesin yang Diperbaiki</b>	<b>Target Waktu Perbaikan per Mesin</b>	<b>Waktu yang seharusnya diperlukan untuk memperbaiki mesin sesuai dengan target waktu perbaikan dan jumlah mesin yang diperbaiki</b>	<b>Realisasi Waktu Perbaikan Mesin</b>	<b>Keterangan</b>
<b>2010</b>	Breaker	13 buah	Max. 24 jam	312 jam	96 jam	100% Tercapai
	Hammer Mill	6 buah	Max. 24 jam	144 jam	36 jam	100% Tercapai
	Mangel	52 buah	Max. 5 jam	260 jam	141,5 jam	100% Tercapai
	Forklift	18 buah	6 hari	108 hari	77 hari	100% Tercapai
	Alat/Mesin	196 alat	Max. 45 jam	8.820 jam	365,5 jam	100% Tercapai
<b>2011</b>	Breaker	9 buah	Max. 10 jam	216 jam	61 jam	100% Tercapai
	Hammer Mill	5 buah	Max. 10 jam	120 jam	40 jam	100% Tercapai
	Mangel	43 buah	Max. 4 jam	215 jam	140 jam	100% Tercapai
	Forklift	25 buah	5 hari	150 hari	96 hari	100% Tercapai
	Alat/Mesin	175 alat	Max. 43 jam	7.875 jam	380 jam	100% Tercapai
<b>2012</b>	Breaker	12 buah	Max. 9 jam	288 jam	96 jam	100% Tercapai
	Hammer Mill	7 buah	Max. 9 jam	168 jam	56 jam	100% Tercapai
	Mangel	56 buah	Max. 3,5 jam	280 jam	163 jam	100% Tercapai
	Forklift	12 buah	5 hari	72 hari	92 hari	100% Tercapai
	Alat/Mesin	165 alat	Max. 40 jam	7.425 jam	346 jam	100% Tercapai

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

**Tabel 1.9**  
**Penilaian Pencapaian Target Bagian Bengkel Produksi di Pabrik PT. Sunan**  
**Rubber Palembang tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Penilaian</b>
Tercapai 100%	Baik (B)
Tercapai 99%	Cukup (C)
Tercapai < 99%	Kurang (K)

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

Untuk bagian bengkel produksi yang masih tergabung di bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber ini, kinerja bagian bengkel produksi diukur berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk memperbaiki mesin yang rusak pada saat proses produksi dimana pada tabel 1.8 dicantumkan jumlah mesin yang diperbaiki dalam satu tahun, target waktu perbaikan, dan realisasinya. Dan dari hasil menunjukkan bahwa waktu perbaikan mesin dapat dilaksanakan lebih cepat dari yang ditargetkan sehingga bagian bengkel produksi mendapatkan nilai Baik (B) berdasarkan skala penilaian pencapaian target yang ditetapkan PT. Sunan Rubber. Sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan dengan Bapak Deddy bahwa bagian bengkel produksi memiliki kinerja yang cukup baik dibandingkan dengan ketiga bagian lain yang tergabung di dalam bagian produksi.

**Tabel 1.10**  
**Data Target dan Realisasi Produk Siap *Packing* pada Bagian**  
**Gudang/*Packing*/Pengiriman di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang Tahun**  
**2010 s.d. 2012**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produk Siap <i>Packing</i> (peti)</b>	<b>Realisasi Produk Siap <i>Packing</i> (peti)</b>	<b>Persentase pencapaian volume produk siap <i>packing</i></b>
2010	37.128	35.973	97 %
2011	37.128	36.239	98 %
2012	37.128	35.537	96 %

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

**Tabel 1.11**  
**Penilaian Pencapaian Target Bagian Gudang/*Packing*/ Pengiriman di Pabrik**  
**PT. Sunan Rubber Palembang tahun 2010 s.d. 2012**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Penilaian</b>
> 37.128 peti siap <i>packing</i>	Baik (B)
= 37.128 peti siap <i>packing</i>	Cukup (C)
< 37.128 peti siap <i>packing</i>	Kurang (K)

*Sumber: PT. Sunan Rubber Palembang, 2013*

Hampir sama dengan bagian produksi I dan produksi II bahwa bagian Gudang/*Packing*/Pengiriman mengalami penurunan kinerja yang terlihat dari pergerakan persentase produk siap *packing* di tabel 1.10 yang menjadi target kerja bagi bagian ini. Sehingga pada ttiga tahun berturut–turut pula bagian ini dinilai Kurang (K) berdasarkan penilaian pencapaian target kerja pada tabel 1.11.

Berdasarkan tabel target kerja empat bagian yang tercakup di dalam bagian produksi, dapat terlihat bahwa tiga dari empat bagian memiliki kekurangan dalam pencapaian hasil kerja walaupun sebelumnya sudah ditetapkan standar kinerja atau target kinerja yang harus dipenuhi oleh masing – masing bagian. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2006:380) bahwa standar kinerja diperlukan untuk membandingkan hasil yang dicapai oleh karyawan dengan standar atau target kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sehingga hal ini dapat dijadikan dasar memuaskan atau tidaknya kinerja seorang karyawan. Bapak Deddy Haryanto,S.T. juga mengatakan bahwa penurunan kinerja bagian produksi ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, pengawasan terhadap pekerja yang kurang maksimal, dan pemberian kompensasi yang bagi karyawan kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam diri para karyawan di bagian produksi ini. Menurut Fred Luthans (2006:243), karyawan akan memperoleh kepuasan apabila mereka telah mendapat kepuasan di beberapa aspek berikut yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dari penyelia, dan rekan kerja yang dalam hal ini beberapa aspek di atas tidak didapat oleh karyawan bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber.

Tidak hanya itu, hal ini juga berakibat diberinya surat peringatan oleh auditor dari pihak pembeli/pelanggan ataupun dari pihak internal perusahaan kepada beberapa karyawan yang lalai, atau tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga menyebabkan adanya kontaminasi di hasil produksi

yang berujung pada pengembalian barang yang telah dikirim dikarenakan ketidaksesuaian dengan spesifikasi yang diminta oleh pelanggan, ataupun keterlambatan pengiriman karena jalannya proses produksi menjadi terhambat.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang cenderung belum merasakan kepuasan kerja. Tingkat volume produksi yang terus menurun juga akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dari uraian latar belakang di atas, di ambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini, yaitu:

- Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang.

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

1. Bagi pihak perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Yaitu yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti :

Bermanfaat untuk menambah pengetahuan guna memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang tidak terbatas hanya pada teori tetapi juga praktek yang terjadi di dalam perusahaan.

3. Bagi pihak lain :

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang menghadapi permasalahan yang sama.

#### **E. Metode Penelitian**

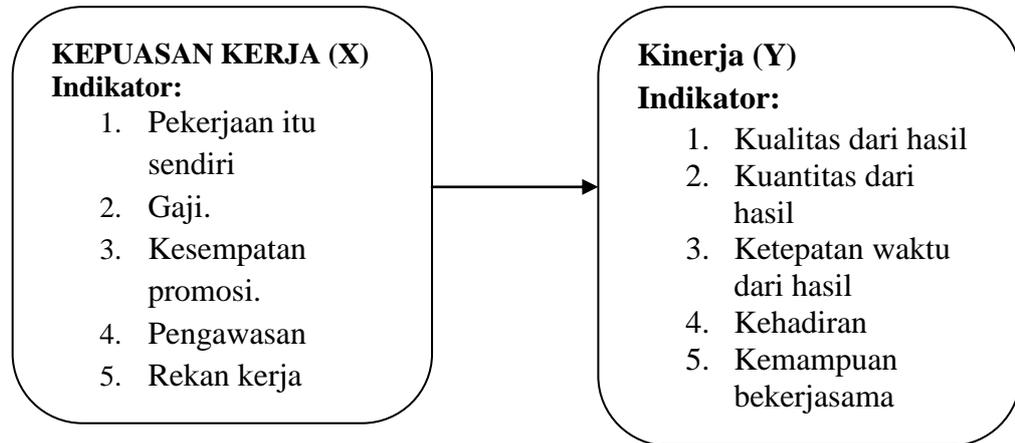
Metode yang akan di gunakan dalam penelitian di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus.

## 2. Kerangka Konseptual

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 3. Subyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang yang berlokasi di Jalan Abikusno Cokrosuyoso RT.25, Kelurahan Kemang Agung, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan baik yang menjadi karyawan tetap ataupun buruh harian lepas sejumlah 130 orang.

## 4. Obyek penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## 5. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pimpinan dan karyawan perusahaan melalui wawancara dan kuesioner.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### a. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, serta bahan-bahan lainnya yang memiliki keterkaitan masalah yang akan dibahas khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### b. Studi Lapangan

1) Wawancara, yaitu dengan cara meminta penjelasan, maupun informasi secara langsung kepada pihak bersangkutan yang berada di lingkungan kerja Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang.

2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis kepada seluruh karyawan bagian produksi dengan jumlah responden sebesar 130 orang. Adapun skala pengukuran yang dipakai yaitu skala likert. Skor yang diberikan adalah:

- |                        |   |               |
|------------------------|---|---------------|
| a) Sangat Setuju       | : | Diberi skor 5 |
| b) Setuju              | : | Diberi skor 4 |
| c) Kurang Setuju       | : | Diberi skor 3 |
| d) Tidak Setuju        | : | Diberi skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | : | Diberi skor 1 |

## 7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menganalisis penilaian keadaan obyek penelitian berdasarkan persepsi dan jawaban responden yaitu karyawan bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang terhadap kuesioner yang diajukan, untuk menganalisisnya maka akan digunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*.

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari data dan mengetahui valid atau tidak data tersebut. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan dalam bentuk angka-angka. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2011:52).

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

c. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dimana uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Imam Ghozali 2011:142).

2) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali 2011:7). Dalam penelitian ini, penulis mengukur satu variabel bebas yakni kepuasan kerja yang diukur berdasarkan lima indikator yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Fred Luthans (2006:243) terhadap satu variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dalam analisis ini, akan terlihat tabel

koefisien determinasi, uji F dan uji T yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini untuk menarik kesimpulan tentang pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H-0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H-1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka variabel - variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.12**

**Tabel Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Definisi	Pernyataan	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X) (Luthans, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab	1,2	Likert

	2. Gaji	Sejumlah upah atau balas jasa yang diterima seseorang atas prestasi kerjanya bagi perusahaan di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam perusahaan.	3,4,5	Likert
	3. Kesempatan Promosi	Kesempatan untuk maju dalam organisasi dan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.	6,7	Likert
	4. Pengawasan	Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.	8,9	Likert
	5. Rekan Kerja	Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.	10,11	Likert
Kinerja (Y) (Malthis dan Jackson, 2006)	1. Kualitas dari hasil	Hasil pekerjaan memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut	12,13,14	Likert
	2. Kuantitas dari hasil	Jumlah kerja yang dapat diselesaikan dalam suatu periode waktu yang ditentukan	15	Likert

3.	Ketepatan waktu dari hasil	Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	16,17,18	Likert
4.	Kehadiran	Sejauh mana karyawan tepat waktu baik pada waktu bekerja ataupun pada periode istirahat yang ditentukan	19	Likert
5.	Kemampuan bekerjasama	Keterampilan atau informasi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.	20	Likert

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari bab yang masing-masing bagian terbagi dalam beberapa sub bab dengan bab yang lain. Yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

## BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dipaparkan mengenai teori tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kepuasan kerja, teori kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Indikator kepuasan kerja, korelasi kepuasan kerja, pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## BAB III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai profil perusahaan, lokasi pabrik PT. Sunan Rubber Palembang, motto, visi, misi, dan kebijakan mutu perusahaan, struktur organisasi, pembagian wewenang, tanggung jawab, dan kualifikasi jabatan, sistem produksi, spesifikasi *buyer*/konsumen dari PT. Sunan Rubber Palembang, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang, kepuasan kerja karyawan bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang, dan Kinerja Karyawan bagian produksi di pabrik PT. Sunan Rubber Palembang.

## BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai uji validitas dan reliabilitas data, karakteristik responden, analisis setiap indikator variabel, uji

asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, serta pembahasan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Pabrik PT. Sunan Rubber Palembang.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai kesimpulan, saran, dan rekomendasi penelitian.