

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang sekarang.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang baik dan optimal. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang bekerja merasakan kurangnya kenyamanan dan menurunnya kinerja didalam perusahaan.

Menurut Fred Luthans terjemahan V.A Yuwono, dkk (2006:243) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, kebosanan dalam bekerja.

Menurut Vietzhal Rivai (2004:309) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT Sharp Elektronik Indonesia (SEID) merupakan salah satu divisi dari induk perusahaan *Sharp Corporation* yang berada di negara Indonesia, perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronika. *Sharp Corporation* sendiri adalah sebuah perusahaan multinasional yang menghasilkan berbagai macam produk elektronik. Didirikan pada tahun 1912. Bermarkas di Osaka, Jepang. PT Sharp Indonesia melalui *Sharp Corporation* akan terus mengembangkan dan mempromosikan produk hemat energi seperti *LCD TV*, pendingin ruangan, lemari es, *Interactive Display Panel*, *Interactive White Board*, dan lain-lain. Sedangkan untuk produk yang menciptakan energi, Sharp akan bekerja secara global untuk memperkuat posisinya sebagai perusahaan yang menggunakan energi matahari sebagai total solusi. Perusahaan juga akan terus melanjutkan misinya untuk menjadi “*Eco-Positive Company*” sebagai visi perusahaan.

PT Sharp Elektronik Indonesia memprediksi pertumbuhan kinerja di paruh kedua periode pelaporan keuangannya, yakni Oktober 2014-Maret 2015 hanya

sebesar 5%-10%. Target pertumbuhan itu lebih kecil dari pencapaian pertumbuhan kinerja April-September 2014 yakni 15%. Untuk mengejar pertumbuhan kinerja mendatang, Sharp Indonesia masih melanjutkan strategi lama yakni menghadirkan ragam produk baru. Manajemen perusahaan itu mengakui pentingnya peluncuran produk anyar agar konsumen tak berpaling kepada perusahaan lain. ([m.tribunnews.com/bisnis/2014/11/30](http://m.tribunnews.com/bisnis/2014/11/30)).

PT. Sharp Elektronik memiliki motto yaitu "*My Speed and Innovation*". Hal itu menekankan pada SDM yang ada supaya dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Perusahaan juga memberikan jam kerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan atau yang disebut kerja lembur. Dengan menambah jam kerja maka produktivitas kinerja juga semakin ditinggikan. Selain itu, karyawan pada perusahaan banyak dituntut untuk kinerja yang maksimal guna mencapai target yang sudah ditetapkan, baik dalam penjualan barang, penukaran barang dan *service* diseluruh tempat. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin pada waktu jam kerja, atribut pakaian, serta penyelesaian pekerjaan yang ditunda dan diulur-ulur waktunya. Sehingga, disiplin kerja dalam pada PT. Sharp Elektronik sangat penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan, guna tercapai suatu tujuan perusahaan berkat adanya SDM yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam kinerja yang dilakukan.

Berikut data PT. Sharp Elektronik Palembang :

**Tabel 1.1****Jumlah karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang**

<b>Jabatan</b>	<b>Tahun 2015</b>	<b>Tahun 2016</b>
Manajer promosi	1	1
Asisten Manajer	1	1
Bagian kelompok strategi merek	3	3
Bagian akuntansi dan keuangan	8	8
Bagian pengawas	2	2
Asisten pengawas	1	1
Bagian layanan operasional	11	11
Bagian dukungan teknis	11	11
Teknisi	10	9
Bagian penjualan	11	9
Bagian dukungan manajemen	4	4
Bagian Pengantaran barang	10	10
<b>Total karyawan</b>	<b>73</b>	<b>70</b>

*Sumber : PT. Sharp Elektronik Palembang*

Pada tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang pada tahun 2015 sebanyak 73 orang dan jumlah karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang pada tahun 2016 sebanyak 70 orang terbagi menjadi dua bagian karyawan yaitu karyawan tetap sebanyak 46 orang dan 24 karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan PT. Sharp berkurang karena ada nya karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 3 orang pada bagian penjualan.

PT. Sharp Elektronik mempunyai masalah yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan maka disiplin kerja diperlukan dalam kaitannya dengan daftar presensi karyawan PT. Sharp Elektronik.

Berikut ini merupakan data daftar presensi karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang ditampilkan tabel berikut ini :

Tabel 1.2

## Daftar Presensi Karyawan Tetap Tahun 2015

Bagian	Jumlah	September						Oktober					
		O	%	L	%	T	%	O	%	L	%	T	%
Bagian Akuntansi dan Keuangan	8	44	24,9	12	6,8	2	1,1	51	28,3	5	2,8	4	2,3
Bagian Merek	1	4	2,3	0	0	0	0	6	3,4	0	0	0	0
Bagian Kelompok Strategi Merek	2	12	6,8	4	2,3	0	0	14	7,9	5	2,8	0	0
Bagian Dukungan Manajemen	4	24	13,6	2	1,1	0	0	25	14,1	26	14,7	1	0,6
Bagian Penjualan	9	50	28,3	9	5,1	3	1,7	60	33,9	29	16,4	3	1,7
Bagian Dukungan teknis	11	96	54,3	0	0	0	0	92	52	0	0	0	0
Bagian Layanan Operasional	11	54	30,5	5	2,3	4	2,3	63	35,6	13	7,4	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>284</b>		<b>32</b>		<b>9</b>		<b>311</b>		<b>78</b>		<b>7</b>	

Sumber : PT. Sharp Elektronik Palembang

Tabel 1.3

## Daftar Presensi Karyawan Tetap Tahun 2015

Bagian	Jumlah	November						Desember					
		O	%	L	%	T	%	O	%	L	%	T	%
Bagian Akuntansi dan Keuangan	8	65	36,7	28	15,8	2	1,1	41	23,2	27	15,3	3	1,7
Bagian Merek	1	6	3,4	0	0	0	0	3	1,7	0	0	0	0
Bagian Kelompok Strategi Merek	2	15	8,5	1	0,6	1	0,6	12	6,8	11	6,2	1	0,6
Bagian Dukungan Manajemen	4	24	13,6	9	5,1	1	0,6	18	10,2	5	2,8	3	1,7
Bagian Penjualan	9	63	35,6	14	7,9	2	1,1	47	26,6	37	20,9	3	1,7
Bagian Dukungan Teknis	11	142	80,3	8	4,5	0	0	108	61	0	0	0	0
Bagian Layanan Operasional	11	95	53,7	11	6,2	1	0,6	63	35,6	13	7,4	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>410</b>		<b>71</b>		<b>7</b>		<b>292</b>		<b>93</b>		<b>10</b>	

Sumber : PT. Sharp Elektronik Palembang

Keterangan:

O : *Off*

L : Lain (cuti dan pulang lebih awal)

T : Terlambat

Rumus menghitung persentase absensi :  $\frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Jumlah karyawan}} \times \text{hari efektif}$

Sumber : Malayu Hasibuan, 2001

Berdasarkan tabel 1.2 dan 1.3 daftar presensi karyawan tetap PT. Sharp Elektronik pada bagian akuntansi dan keuangan persentase absensi *off* tertinggi pada bulan November sebanyak 36,7% , persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) tertinggi pada bulan November sebanyak 15,8 %, persentase absensi terlambat tertinggi pada bulan Oktober sebanyak 2,3%. Pada bagian merek persentase absensi *off* tertinggi pada bulan Oktober dan November sebanyak 3,4%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal ) dan terlambat tidak ada. Pada bagian kelompok strategi merek persentase absensi *off* tertinggi pada bulan November sebanyak 8,5%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) tertinggi pada bulan Desember sebanyak 6,2%, persentase absensi terlambat tertinggi pada bulan November dan Desember sebanyak 0,6%. Pada bagian dukungan manajemen persentase absensi *off* tertinggi pada bulan Oktober sebanyak 14,1%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) tertinggi pada bulan Oktober sebanyak 14,7%, persentase absensi terlambat tertinggi pada bulan Desember sebanyak 1,7%. Pada bagian penjualan persentase absensi *off* tertinggi pada bulan November sebanyak 35,6%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) tertinggi pada bulan Desember sebanyak 20,9%, persentase

terlambat tertinggi pada bulan September, Oktober dan Desember sebanyak 1,7%. Pada bagian dukungan teknis persentase absensi *off* tertinggi pada bulan November sebanyak 80,3%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) tertinggi pada bulan November sebanyak 4,5%, dan absensi terlambat tidak ada. Pada bagian layanan operasional persentase absensi *off* tertinggi pada bulan November sebanyak 53,7%, persentase absensi lain (cuti dan pulang lebih awal) pada bulan Oktober dan Desember sebanyak 7,4%, dan persentase absensi terlambat tertinggi pada bulan September sebanyak 2,3%.

**Tabel 1.4**

**Data penjualan PT. Sharp Elektronik Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Rupiah)</b>	<b>Realisasi (Rupiah)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2011	50.000.000.000	45.000.000.000	90%
2012	50.000.000.000	45.000.000.000	90%
2013	50.000.000.000	45.000.000.000	90%
2014	50.000.000.000	47.000.000.000	94%
2015	50.000.000.000	45.000.000.000	90%

**Sumber : PT. Sharp Elektronik Palembang**

Pada tabel 1.4 diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir , target penjualan yang direncanakan oleh PT. Sharp Elektronik Palembang tidak terealisasi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa PT. Sharp Elektronik Palembang mengalami kenaikan penjualan pada tahun 2014 dari tahun sebelumnya 2013 yang hanya menjual sebesar Rp 45.000.000.000 menjadi Rp 47.000.000.000 , dan mengalami penurunan pada tahun 2015 sebesar Rp 45.000.000.000 akibat pasar yang bersaing dengan ketat dan isu PHK besar-besaran.

Tabel 1.5

**Gaji Karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang**

No.	Jabatan	Kisaran Gaji
1.	Manajer	Rp 12.000.000 – Rp 35.000.000
2.	Asisten manajer	Rp 10.000.000 – Rp 20.000.000
3.	Bagian kelompok strategi merek	Rp 8.000.000 – Rp 10.000.000
4.	Bagian akuntansi dan keuangan	Rp 8.000.000 – Rp 10.000.000
5.	Bagian pengawas	Rp 5.000.000 – Rp 6.500.000
6.	Asisten pengawas	Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000
7.	Bagian layanan operasional	Rp 3.500.000 – Rp 6.000.000
8.	Bagian dukungan teknis	Rp 3.000.000 – Rp 6.000.000
9.	Teknisi	Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000
10.	Bagian penjualan	Rp 6.000.000 – Rp 7.000.000
11.	Bagian dukungan manajemen	Rp 5.000.000 – Rp 6.000.000
12.	Bagian Pengantaran barang	Rp 2.000.000 – Rp 4.000.000

*Sumber : PT. Sharp Elektronik Palembang*

Pada tabel 1.5 Gaji karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang yang terdiri 12 bagian berkisar dari Rp 2.000.000 untuk gaji paling rendah hingga Rp 35.000.000 untuk gaji yang tertinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang “ .

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang perlulah diadakan rumusan masalah yaitu:  
Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp elektronik Palembang ?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Elektronik Palembang.

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

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana S1. Penelitian ini merupakan pengalaman berharga untuk memperoleh gambaran yang nyata mengenai bagaimana pencapaian teori-teori yang telah dipelajari selama kuliah terutama dibidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi mengenai masalah yang sedang di hadapi perusahaan sehingga menjadi sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan peraturan yang baru.

##### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus menurut Suharsimi Arikunto (2002:120) adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi , lembaga atau gejala tertentu.

### **2. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian di Jalan Veteran No. 1779 RT. 23 – RW. 07 Palembang.

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

a. Subyek penelitian adalah subyek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Arikunto, 2006:145) . Adapun subyek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sharp Elektronik Palembang sebanyak 46 orang dari 70 orang karyawan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

b. Obyek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu)". Adapun obyek dalam penelitian ini adalah (1) Kepuasan kerja karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang (2) Kinerja karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang.

### **4. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2008:115), 'Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah 46 karyawan PT. Sharp Elektronik Palembang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *Convenience Sampling* yaitu sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan.

## 5. Jenis Data Penelitian

### a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. 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 bisa juga diperoleh dari internet dan berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### 1) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan bertanya secara langsung kepada para karyawan PT. Sharp Elektronik

Palembang untuk memperoleh data yang diperlukan guna penelitian ini.

## 2) Kuesioner

Kuesioner berupa pernyataan dalam bentuk tertutup diajukan pada para karyawan tetap PT. Sharp Elektronik Palembang sebagai responden sebanyak 46 orang.

## 7. Instrumen Penelitian

**Tabel 1.6**

### **Penelitian Terdahulu**

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor publik, dengan <i>in role performance</i> dan <i>innovative performance</i> sebagai variabel mediasi Oleh: Putu Yudha asteria Putri (2013)	untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan <i>in-role performance</i> dan <i>innovative performance</i> sebagai variabel mediasi penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar	Regresi Linier Berganda	Semua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Serta diketahui variasi Kinerja Karyawan 15,5% dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, <i>In-role Performance</i> dan <i>Innovative Performance</i> .	Peneliti juga meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Peneliti ini meneliti dengan sektor <i>in role performance</i> dan <i>innovative performance</i> sebagai variabel mediasi di PDAM Kabupaten badung, Tabanan dan Kota Denpasar
2. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	untuk memperoleh temuan eksplanatif yang	Regresi linier Berganda	(1) ada pengaruh positif dan signifikan stres	Peneliti juga meneliti kepuasan	Peneliti meneliti stres kerja dan di UD surya

<p>pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara Oleh: Chadek Novi Charisma Dewi, et.al (2014)</p>	<p>teruji tentang hal (1) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara</p>		<p>kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.</p>	<p>kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Raditya negara</p>
<p>3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Gas Indonesia Jakarta (2012)</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Gas Indonesia Jakarta</p>	<p>Regresi linier sederhana</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Gas Indonesia Jakarta</p>	<p>Peneliti meneliti kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti meneliti di PT. Gas Indonesia Jakarta</p>

## 8. Teknik dan Analisis Data

### a. Uji Validitas

Validitas adalah Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Menurut Sugiyono (2009:348), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *Product Moment Pearson* dengan syarat minimum korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas ( $r > 0,3$ ) maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat, sehingga instrumen tersebut mempunyai validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013:178).

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas ditempuh dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70. (Nunnally dalam Imam Ghozali, 2013:48).

### c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:96), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:96), uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* yang bernama *SPSS for windows 20.0*. Manfaat analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel independen atau bebas yaitu kepuasan kerja terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Sharp Elektronik Palembang. Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b = koefisien

f. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Kuncoro (2004), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi

adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R2* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

g. Uji t

Menurut Ghozali (2011), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

h. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. (Kuncoro, 2013:59)

H0: Bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.7**  
**Instrumen Variabel**

No.	Literatur dan Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Fred Luthans, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	1 dan 2 3 , 4 dan 5 6 dan 7 8 dan 9 10	Likert
2.	Kinerja Karyawan (Veitzhal Rivai, 2004:324)	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan hubungan interpersonal	1, 2 , 3, dan 4 5, 6, dan 7 8, 9, dan 10	Likert

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan. Pada bab ini juga disertakan beberapa penelitian terdahulu dan instrumen variabel.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan mengurai secara lebih jelas hal-hal yang berhubungan dengan pengertian kepuasan kerja, penilaian prestasi kerja, serta teori-teori yang berkaitan langsung dengan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja.

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

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, gambaran tentang kepuasan kerja dan gambaran tentang kinerja karyawan pada PT. Sharp Elektronik Palembang.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan membahas tentang analisis profil responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis jawaban responden, hasil uji analisis regresi, dan pembahasan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari keseluruhan penelitian. Peneliti akan mencoba untuk mengambil kesimpulan berdasarkan analisis dengan uraian pada bab terdahulu, selanjutnya peneliti akan mengemukakan saran yang mungkin dapat membantu dan berguna bagi PT. Sharp Elektronik Palembang.