

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAAN
KERJA KARYAWAN PT. TA SOLO**



TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Sebutan
Ahli Madya Manajemen Bisnis

Oleh:

ALFIN BAGAS ROMADANNA

F3518004

PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN BISNIS

SEKOLAH VOKASI

UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

2020

commit to user

ABSTRAK**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. TA SOLO**

Alfin Bagas Romadanna
F3518004

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. TA Solo.

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 100 karyawan aktif dengan rincian 80 laki-laki dan 20 perempuan menggunakan random sampling. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner yang diambil dalam satu waktu. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya, pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah yang diterima karyawan, kemampuan manajemen perusahaan, rekan kerja, dan kesempatan promosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajemen memahami permasalahan karyawan, komunikasi antar atasan dan bawahan, umpan balik dari atasan, rekan kerja yang kooperatif, kebutuhan sosial karyawan, gaji atau upah yang diberikan, tunjangan-tunjangan yang diberikan, tata letak atau kondisi ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan, kesempatan mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan, dan peluang untuk berkembang dalam hal pekerjaan dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. TA Solo

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan PT. TA Solo dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan terhadap manajemen perusahaan, rekan kerja, gaji atau upah yang diterima, fasilitas yang disediakan, dan pengembangan karir. Saran dari peneliti adalah PT. TA Solo dapat terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan terus menunjukkan rasa kepedulian agar terciptanya lingkungan kerja yang sesuai, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpendapat sehingga dapat mendorong karyawan untuk berpikir dan menggunakan potensi untuk melakukan perbaikan. Jika hal tersebut dapat terwujud, maka karyawan pun akan merasa nyaman dalam bekerja dan produktivitas akan stabil bahkan meningkat

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EMPLOYEE SATISFACTION
OF PT. TA SOLO**

Alfin Bagas Romadanna
F3518004

Employees who have a high level of job satisfaction will tend to be more committed and contribute and have high dedication to the company, while employees with a low level of job satisfaction tend to make a turnover, as well as decrease discipline and work productivity. Writing this final project aims to analyze the factors that affect employee job satisfaction and to determine the level of job satisfaction of employees at PT. TA Solo.

This research is descriptive with a quantitative approach. The population is 100 active employees with details 80 male and 20 female using random sampling. Sources of data obtained in this study are primary and secondary data. The data collection technique used a questionnaire sheet which was taken at one time. There are several factors that can affect job satisfaction including, the work itself, the salary or wages received by employees, the ability of company management, co-workers, and promotion opportunities.

The results showed that management's ability to understand employee problems, communication between superiors and subordinates, feedback from superiors, cooperative co-workers, employee social needs, salary or wages given, benefits provided, layout or comfortable work space conditions, the facilities provided by the company to support work, the opportunity to get a promotion or promotion, and the opportunity to develop in terms of work can be factors that affect job satisfaction at PT. TA Solo

The conclusion of this study is the job satisfaction of employees of PT. TA Solo is influenced by several factors, namely employee satisfaction with company management, co-workers, salary or wages received, facilities provided, and career development. Suggestions from researchers are PT. TA Solo can continue to improve employee job satisfaction by continuing to show a sense of concern in order to create a suitable work environment, and provide opportunities for employees to express opinions so as to encourage employees to think and use their potential to make improvements. If this can be realized, employees will feel comfortable at work and productivity will be stable and even increase

Keywords: *Job Satisfaction, Human Resource Management*

commit to user

HALAMAN PERSETUJUAN

Proposal Tugas Akhir dengan Judul :

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TA SOLO**



Surakarta, 21 Juni 2021

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Agustin Amborowati', is written over a horizontal line.

Agustin Amborowati, S.M.B., M.M

NIP. 1993081020200801

commit to user

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir dengan Judul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TA SOLO

Tugas Akhir ini telah diuji dan disahkan oleh Panitia Ujian Tugas Akhir

Program Studi Diploma III Manajemen Bisnis

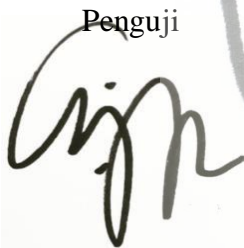
Sekolah Vokasi

Universitas Sebelas Maret

Surakarta, 27 Juli 2021

Tim Penguji Tugas Akhir

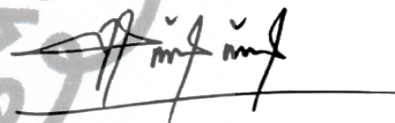
Penguji



Lintang Ayuninggar, S.E.,M.Sc.

NIP.1984092720130201

Pembimbing



Agustin Amborowati, S.M.B., M.M

NIP.1993081020200801

Mengetahui,

Dean Sekolah Vokasi



Drs. Santoso Tri Hananto, M.Acc., Ak.

NIP. 196909241994021001

Ketua Program Studi

D3 Manajemen Bisnis

Yeni Fajariyanti S.E.,M.Si

NIP. 197401122000122004

commit to user

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Sekolah Vokasi Universitas Sebelas

Maret :

Nama : Alfin Bagas Romadanna

NIM : F3518004

Program Studi : D3 Manajemen Bisnis

Judul Tugas Akhir (TA) : Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Karyawan PT. TA Solo

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa Tugas Akhir yang saya buat ini adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil jiplakan/salinan/sanduran dari karya orang lain.

Apabila ternyata dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa penarikan Ijazah dan pencabutan gelar ahli madya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surakarta, 12 Juli 2021



Alfin Bagas Romadanna

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kesuksesan bukan tentang seberapa banyak uang yang kamu
hasilkan, tapi seberapa besar kamu bisa membawa perubahan
untuk hidup orang lain”



-----Michelle Obama-----

Karya ini dipersembahkan kepada:

- Allah SWT
- Ayah, ibu, kakak dan adik tercinta

commit to user

- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Karunia-Nya serta Rahmat-Nya sehingga Laporan Tugas Akhir dengan judul **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TA** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Ahli Madya pada Program Diploma III Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Sekolah Vokasi Universitas Sebelas Maret.

Dalam kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penyusunan laporan tugas akhir ini:

1. Drs. Santoso Tri Hananto, M.Acc., Ak. selaku Dekan Sekolah Vokasi Universitas Sebelas Maret.
2. Yeni Fajariyanti, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret.
3. Drs. Heru Purnomo M.M selaku Pembimbing Akademik yang membantu, membimbing dan mengarahkan selama perkuliahan berlangsung.
4. Ibu Agustin Amborowati, S.M.B., M.M selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan pengarahan dan saran selama penyusunan tugas akhir.
5. Bapak Hendra Suparyanto selaku Manager Human Capital Service PT. TA Solo, yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan magang kerja dan penelitian.

6. Ibu Rona Afilia Cahyasari selaku Pembimbing Instansi sekaligus HRD Perusahaan PT. TA Solo, yang telah berkenan membimbing selama magang kerja.
7. Mas Gilang, Mas Rio, Mas Lutfi, Mas Panji, Mbak Fitri, Mbak Inka selaku karyawan PT. TA Solo yang selalu membantu proses pengumpulan data dan memberikan dukungan.
8. Ibu dan Bapak Dosen selaku Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama perkuliahan.
9. Ayah, Ibu, Kakak, Adik, dan Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
10. Hanum, Icha, Naufal yang selalu membantu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini
11. Teman-teman seperjuangan D3 Manajemen Bisnis angkatan yang selalu memberikan support dan semangatnya.
12. Semua pihak yang telah membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya atas kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Namun demikian, karya sederhana ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, 12 Juli 2021

Penulis



Alfin Bagas Romadanna

commit to user

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	17
PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang.....	17
1.2 Rumusan Masalah	21
1.3 Tujuan	21
1.4 Manfaat	21
1.5 Metode Penelitian.....	22
1.5.1 Desain Penelitian	22
1.5.2 Jenis dan Sumber Data.....	23
1.5.3 Metode Pengumpulan Data	24
1.5.4 Metode Pembahasan.....	25
BAB II.....	27
TINJUAN PUSTAKA	27
2.1 Kepuasan Kerja	27
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	28
2.2 Indikator Kepuasan Kerja	36
2.3 Pengukuran Kepuasan Kerja.....	39
2.4 Dimensi Kepuasan Kerja	42
2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	46
2.5.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	46
2.6 Faktor-Faktor yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja	56
2.6.1 Pengaruh dari Karyawan yang Tidak Puas dan Puas di Tempat Kerja	57

BAB III.....	62
PEMBAHASAN.....	62
3.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	62
3.1.1 Profil PT. TA	62
3.1.2 Visi dan Misi PT. TA.....	63
3.1.3 Tujuan PT. TA	64
3.1.4 Lokasi PT. TA.....	65
3.1.5 Kebijakan Manajemen Perusahaan	65
3.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan	67
3.2 Laporan Magang Kerja	70
3.2.1 Pengertian Praktek Magang Kerja	70
3.2.2 Tempat dan Waktu Pelaksanaan Magang Kerja	70
3.2.3 Kegiatan Magang Kerja.....	70
3.3 Pembahasan.....	79
3.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. TA Solo	84
3.3.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT TA Solo.....	115
BAB IV	120
PENUTUP	120
4.1 Kesimpulan	120
4.2 Saran	122
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

TABEL

3.1 Jam Kerja Kantor dan Jam Istirahat PT. TA.....	66
3.2 Jam Kerja <i>Shift</i> PT. TA.....	66
3.3 Kegiatan Magang.....	71
3.4 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	80
3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
3.7 Analisis Kemampuan Manajemen Memahami Permasalahan Karyawan.....	84
3.8 Analisis Pekerjaan Yang Dibebankan Memberi Peluang Karyawan Untuk Mengambil Keputusan Sendiri.....	96
3.9 Analisis Atasan Memberikan Arahan Pada Karyawan Yang Mendapat Kesulitan.....	97
3.10 Analisis Hubungan Karyawan Dengan Atasan Berjalan Sangat Baik.....	99
3.11 Analisis Adanya Umpan Balik Dari Atasan Terhadap Pekerjaan Yang Telah Dikerjakan.....	100
3.12 Analisis Atasan Konsisten Dalam Menerapkan Aturan Bagi Karyawan....	102
3.13 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Kualifikasi Rekan Kerja.....	104
3.14 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Rekan Kerja Yang Kooperatif....	105
3.15 Analisis Rekan Kerja Selalu Memberi Nasihat Jika Ada Karyawan Yang Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja.....	107
3.16 Analisis Kebutuhan Sosial Karyawan Untuk Berinteraksi Di Kantor <i>commit to user</i>	

Terpenuhi.....	108
3.17 Analisis Kesesuaian Gaji Atau Upah Yang Diterima Dengan Beban Kerja Yang Diberikan.....	111
3.18 Analisis Kesesuaian Gaji Dengan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan.....	113
3.19 Analisis Gaji Atau Upah yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Standar Gaji Yang Berlaku Di Pasar Tenaga Kerja.....	114
3.20 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Kondisi Ruang Kerja.....	116
3.21 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Tata Letak Ruang Kerja.....	117
3.22 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Fasilitas Penunjang Pekerjaan...	118
3.23 Analisis Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Naik Jabatan.....	121
3.24 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Proses Kenaikan Jabatan Yang Terbuka.....	122
3.25 Analisis Kepuasan Terhadap Keberagaman Keterampilan Dalam Pekerjaan.....	123
3.26 Analisis Rasa Bangga Karyawan Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan.....	124
3.27 Analisis Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki.....	125
3.28 Rata-Rata Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Perusahaan.....	128
3.29 Rata-Rata Kepuasan Karyawan Terhadap Rekan Kerja.....	128
3.30 Rata-Rata Kepuasan Karyawan Terhadap Gaji Atau Upah.....	129
3.31 Rata-Rata Kepuasan Karyawan Terhadap Fasilitas Dan Aset.....	130
3.32 Rata-Rata Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Karir.....	131

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

2.1 <i>Hierarchy of Needs</i>	29
2.2 <i>Job Characteristics Model</i>	32
3.1 Logo PT. TA.....	64
3.2 Struktur Organisasi PT. TA.....	67
3.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
3.4 Responden Berdasarkan Usia.....	82
3.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	83
3.6 Diagram Kemampuan Manajemen Memahami Permasalahan Karyawan.....	84
3.7 Diagram Pekerjaan Yang Dibebankan Memberi Peluang Karyawan Untuk Mengambil Keputusan Sendiri.....	85
3.8 Diagram Atasan Memberikan Arahana Pada Karyawan Yang Mendapat Kesulitan.....	86
3.9 Diagram Analisis Hubungan Karyawan Dengan Atasan Berjalan Sangat Baik	88
3.10 Diagram Adanya Umpan Balik Dari Atasan Terhadap Pekerjaan Yang Telah Dikerjakan.....	89
3.11 Diagram Atasan Konsisten Dalam Menerapkan Aturan Bagi Karyawan.....	90
3.12 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Kualifikasi Rekan Kerja.....	92
3.13 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Rekan Kerja Yang Kooperatif.....	94
3.14 Diagram Rekan Kerja Selalu Memberi Nasihat Jika Ada Karyawan Yang Menghadapi Kesulitan Dalam Bekerja.....	95

commit to user

3.15 Diagram Kebutuhan Social Karyawan Untuk Berinteraksi Di Kantor Terpenuhi	96
3.16 Diagram Kesesuaian Gaji Atau Upah Yang Diterima Dengan Beban Kerja Yang Diberikan.....	112
3.17 Diagram Kesesuaian Gaji Dengan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan.....	113
3.18 Diagram Gaji Atau Upah yang Diterima Sudah Sesuai Dengan Standar Gaji Yang Berlaku Di Pasar Tenaga Kerja.....	115
3.19 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Kondisi Ruang Kerja.....	117
3.20 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Tata Letak Ruang Kerja.....	118
3.21 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Fasilitas Penunjang Pekerjaan.....	119
3.22 Diagram Kesempatan Bagi Karyawan Untuk Naik Jabatan.....	121
3.23 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Proses Kenaikan Jabatan Yang Terbuka.....	122
3.24 Diagram Kepuasan Terhadap Keberagaman Keterampilan Dalam Pekerjaan.....	124
3.25 Diagram Rasa Bangga Karyawan Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan....	125
3.26 Diagram Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaan Yang Dimiliki.....	126

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Surat Balasan Prakte Magang

Lampiran 3. Surat Keterangan Nilai

Lampiran 4. Daftar Hadir Peserta Kegiatan Kuliah Magang Kerja

Lampiran 5. Laporan Kegiatan Kuliah Magang Kerja

Lampiran 6. Lembar Monitoring Dosen Pembimbing Kuliah Magang Kerja

Lampiran 7. Dokumentasi Magang

