

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER SMPN
10 BINTAN**

SKRIPSI

DWI SELFIA YU

NIM : 15612126



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER SMPN
10 BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**DWI SELFIAYU
NIM : 15612126**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER SMPN
10 BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Dwi Selfiyu
NIM : 15612126

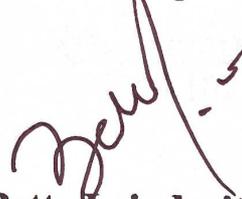
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



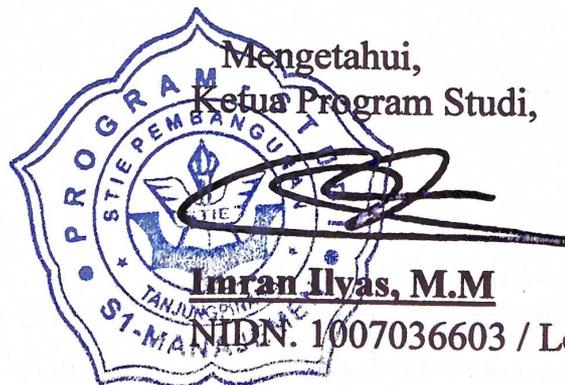
Dwi Septi Haryani, ST., M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301/ Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi berjudul

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER SMPN
10 BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

DWI SELFIA YU

NIM : 15612126

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal **Sebelas Bulan
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas (11 Desember 2019)** Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dwi Septi Haryani, ST.,M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Sekretaris,



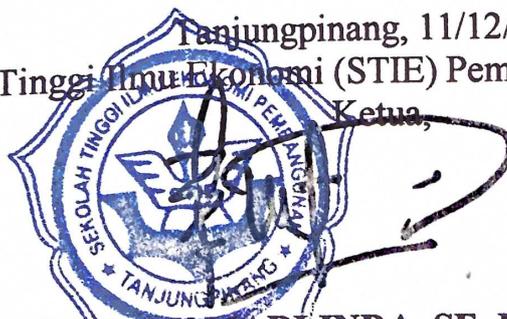
Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc.
NIDN.102102902/ Asisten Ahli

Anggota,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/ Lektor

Tanjungpinang, 11/12/2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



CHARLY MARLINDA, SE, M. Ak, Ak, CA
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dwi Selfiyu
Nim : 15612126
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.10
Program Studi / Jenjang : Manajemen/Strata-1(Satu)
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer SMPN
10 Bintang

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari terdapat saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 November 2019

Penyusun

Dwi Selfiyu

Nim. 15612126

MOTTO

*Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah,
cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan.*

Nourman Ali Khan

*Ubahlah hidupmu mulai hari ini, jangan bertaruh di masa depan nanti,
bertindak sekarang tanpa menunda-nunda lagi.*

Simone De Beauvoir

Hidup itu adalah seni menggambar tanpa penghapus

John W. Garder

PERSEMBAHAN

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Alhamdulillah sujud syukur kesembahkan kepadamu ya Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikanku fisik yang sempurna, ilmu yang berguna, dan pemikiran yang waras. Semoga engkau jadikan aku orang yang selalu bersyukur atas nikmatmu ya Allah, jadikanlah aku orang yang sholeha sebagaimana orang-orang yang engkau beri nikmat. Sebagaimana engkau meninggikan orang yang berilmu dan beriman kepadamu. Ya Allah semoga keberhasilanku ini merupakan langkah awal untukku meraih cita-cikaku.

KU PERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK KELUARGAKU TERUTAMA

KEDUA ORANG TUA KU:

BAPAK BAMBANG IRWANA DAN IBUNDA RAFIAH YANG TIDAK PERNAH ADA KATA LELAH DALAM MEMBERIKAN SEMANGAT , DUKUNGAN, KASIH SAYANG, TETESAN KERINGAT YANG TAK TERHITUNG DAN DOA YANG TIADA HENTINYA UNTUKKU. SERTA ABANGKU INDRA SYAHPUTRA,S.Tp.ri DAN ADIKKU RAMADHANI, KARENA TANPA KALIAN AKU BUKANLAH SIAPA-SIAPA, DAN TAK AKAN MENJADI SEPERTI SEKARANG INI.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil alamin puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer SMP Negeri 10 Bintan**”. Ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Stara Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung serta mendapatkan bantuan, pengetahuan, pengarahan, motivasi dan juga dorongan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak., Ak.,CA, selaku Direktur Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si, Ak,CA, selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah kesibukan yang luar biasa, yang telah meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Betty Leindarita,S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah kesibukan yang luar biasa, yang telah meluangkan waktunya dalam meberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang telah menguji , penulis hanturkan terimakasih atas segala saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen diSekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberi ilmu pengetahuan selama kuliah.
9. Kepala Sekolah dan Staff Majelis Guru SMP Negeri 10 Bintan yang banyak membantu memberikan informasi serta membantu menjawab pertanyaan yang diberikan.
10. Kepada kedua orangtua tercinta yang selalu meberikan do'a dan dorongan yang tidak putus-putusnya serta abang dan adik tersayang yang telah memeberikan semangat.
11. Hasbianto,Amd.,Pel yang setia menemani, selalu memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Para sahabat dan teman tercinta, Haremayanti,Amd.Keb, Debby Febriya Pratama,S.E, Zakia, dan Elis Herawaty yang telah membantu serta memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis berharap agar skripsi ini bisa bermanfaat dan sangat berharga untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini selalu dalam lindungan Allah SWT.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi'wabarakatuh

Tanjungpinang, 25 November 2019

Penulis,

DWI SELFIA YU
NIM.15612126

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.4.1.1 Kegunaan Teoritis.....	5
1.4.1.2 Kegunaan Praktis.....	5
1.5 Sistematika penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	15
2.1.2.3. Dimensi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.4. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	20
2.1.2.5 Dampak Kepuasan Kerja	21
2.1.2.6 Teori-Teori Kepuasan Kerja	23
2.1.2.7 Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja	26
2.1.2.8 Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.2 Kerangka pemikiran	30
2.3 Penelitian terdahulu	31
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Jenis Data	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel	37
3.5 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Teknik Pengolahan Data	38
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Kreadibilitas	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat SMPN 10 Bintan.....	41
4.1.2 Visi SMPN 10 Bintan	42
4.1.3 Misi SMPN 10 Bintan.....	42

4.1.4 Struktur Organisasi	43
4.1.5 Tugas dan Tanggungjawab	44
4.1.6 Karakteristik Informan	46
4.1.6.1 Jenis Kelamin	46
4.1.6.2 Lama Bekerja	47
4.2 Analisis Kepuasan Kerja	48
4.2.1 Reduksi Data	49
4.2.2 Penyajian Data	63
4.2.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi	65
4.3 Pembahasan	67
4.3.1 Kepuasan Kerja SMPN 10 Bintang	67
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Gambar	Halaman
Tabel 3.1	Variabel Operasional	38
Tabel 4.1	Identifikasi Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Identifikasi Informan Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Psikologi	48
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Sosial	51
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator Fisik Kondisi	55
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pada Indikator <i>Financial</i>	60
Tabel 4.7	Penyajian Data	63

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi SMPN 10 Bintang	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Hasil Wawancara
3.	Hasil Dokumentasi Wawancara
4.	Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian
5.	Hasil Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER

SMPN 10 BINTAN

Dwi Selfiyu. 15612126. Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.
dwiselfi07gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja pegawai honorer di SMPN 10 Bintan.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pegawai yang bekerja SMPN 10 Bintan menyatakan bahwa dari indikator psikologi sebagian sudah sesuai dengan minat, mereka mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan merasa sangat senang dalam menjalani pekerjaan yang mereka lakukan, tetapi terdapat pada indikator sosial, fisik kondisi dan Financial mereka belum merasa puas dengan apa yang telah diberikan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja

Pembimbing I : 1. Dwi Septi Haryani, S.T.,MM

PPembimbing II : 2. Betty Liendarita. S.E.,MM

ABSTRACT

ANALYSIS OF HONORARY EMPLOYEE SATISFACTION

10 STAR BINTAN

Dwi Selfiyau. 15612126. Management of STIE Pembangunan Tanjungpinang.

dwiselfi07gmail.com

This study aims to analyze how job satisfaction of honorary employees at SMPN 10 Bintan.

This research uses a qualitative form of research. The type of data used in this study is primary data. Data collection methods in this study were interviews and documentation. The method of data analysis in this study uses data reduction, data presentation and conclusion drawing.

Based on the results of the study it can be seen that employees who work at SMPN 10 Bintan state that some of the psychological indicators are in accordance with their interests, they do the work as well as possible and feel very happy in carrying out the work they do, but there are indicators of social, physical condition and financial they are not satisfied with what has been given.

Keywords: Job Satisfaction

Advisor I : 1. Dwi Septi Haryani, S.T., MM

Advisor II : 2. Betty Liendarita. S.E., MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui bahwa setiap organisasi atau perusahaan awal permulaan pasti di mulai dari sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi ditentukan dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri. Masalah yang timbul dari sumber daya manusia ini juga beraneka macam dimulai dari kepuasan kerja, loyalitas kerja pada pegawai ,serta disiplin kerja pegawai. Karena setiap individu yang bekerja memiliki kepentingan masing-masing dengan tingkat kebutuhan yang berbeda-beda, maka dari itu sangat diperlukan manajemen dalam mengatur dan menjalankan sebuah perusahaan. Manajemen adalah cara mengatur kegiatan agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan lancar untuk mencapai tujuan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Pada umumnya sumber daya manusia yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan juga dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang canggih, tanpa sumber daya manusia yang baik maka kemungkinan besar akan sulit untuk mencapai suatu tujuan. Dalam setiap organisasi atau perusahaan pasti ada pegawai yang merasa kurang puas bahkan ada yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini

memang sering terjadi diluar kehendak perusahaan, namun perusahaan harus mencari tahu apa yang menjadi penyebab ketidakpuasan pegawai tersebut. pegawai yang merasa tidak puas akan menampakkan reaksi yang berbeda-beda, mulai dari mogok kerja, mengeluh sepanjang pekerjaan berlangsung, menurunnya produktifitas kerja dan masih banyak lagi reaksi lainnya. Masalah ini merupakan masalah yang sangat penting bagi perusahaan untuk menindaklanjuti lebih jauh lagi, karena masalah ini akan berdampak sangat besar bagi perusahaan.

Roe dan Byars dalam (Priansa, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan akan tetapi pegawai juga memiliki perasaan dan keinginan yang memengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Dilihat dari pengelola sumber daya manusia, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, imbalan yang layak dan adil, serta sikap dan perilaku dari atasan untuk membentuk suatu kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai menjadi sangat penting karena kepuasan merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja pegawai maka pegawai yang bekerja merasakan senang dan tidak dalam keadaan terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan atas balas jasa yang diterima pegawai atas kinerja yang dilakukannya. Apabila aspek

keadilan dan kelayakan tersebut terlaksanakan dengan baik maka pegawai akan merasa puas, serta mempunyai semangat yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan apabila rasa keadilan dan kelayakan itu tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya penurunan semangat kerja dari kinerja pegawai tersebut. Selanjutnya lingkungan kerja serta hubungan kerja antar sesama pegawai merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tersebut akan cenderung bergairah dalam bekerja dan akan membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila kebutuhan ataupun keinginan seorang pegawai tersebut terpenuhi. Ketidakpuasan pegawai bisa terjadi karena masalah-masalah seperti tekanan dari pekerjaan, pembayaran insentif, serta stress dari pegawai yang lainnya dan sebagainya. Perusahaan juga harus jeli dengan kondisi yang timbul dari pegawainya tersebut. Karena pegawai yang merasa kurang puas atau tidak puas akan menimbulkan reaksi yang tidak biasa dilakukan sebelumnya. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, dan perusahaan tersebut akan dianggap tidak bisa mengatur dengan baik pergerakan perusahaannya. Jadi kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, apabila pegawai sudah puas dengan pekerjaannya maka mereka akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan tersebut.

Dari hasil observasi langsung kelapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai yang membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai honorer di

SMPN 10 Bintang ini memang sudah merasa sangat kurang. Pegawai honorer yang bekerja di SMPN 10 Bintang tersebut merasa kurang puas dengan sistem pemberian, kurangnya kapasitas peralatan yang diberikan untuk menunjang pekerjaan, Pegawai merasa kurang puas dengan rekan kerja yang kurang mendukung, mulai tidak memperdulikan pekerjaan atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka akibat dari rasa ketidakpuasan yang mereka rasakan. Standart kerja tidak terpenuhi sehingga pegawai terkesan bosan dalam bekerja sehingga tingkat absensi sangat memperhatikan. Apabila pegawai merasa dirinya puas dalam bekerja maka ia akan bekerja lebih lama dan kinerja dari pegawai itu sendiri akan meningkat, sebaliknya apabila pegawai tidak merasa puas dalam bekerja maka dampaknya akan memengaruhi kinerja dan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengangkat permasalahan kepuasan kerja tersebut kedalam suatu penelitian yaitu yang berjudul “ **Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Honorer SMPN 10 Bintang**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kepuasan kerja pegawai honorer di SMPN 10 Bintang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana kepuasan kerja pegawai honorer SMPN 10 Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) untuk menyelidiki keadaan dan melihat bagaimana dan seberapa jauh peranan suatu penelitian, penelitian sangat memegang peranan penting jika dilakukan secara baik dan benar.

Adapun kegunaan yang dibuat untuk dirumuskan menjadi kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis yang dimana akan dijabarkan sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori tentang kepuasan kerja pegawai honorer SMPN 10 Bintan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya bagi perusahaan, bagi peneliti dan bagi peneliti lain :

1. Bagi SMPN 10 Bintan

Hasil dari penelitian ini akan memberi masukan untuk instansi pemerintah khususnya tentang kepuasan kerja pegawai honorer SMPN 10 Bintan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan juga wawasan penelitian tentang kepuasan kerja pegawai honorer SMPN 10 Bintan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan agar dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga membantu untuk mempermudah dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya tentang kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran serta memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada uraian bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian atau yang dipakai sebagai acuan masalah yang telah di bahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada uraian bab ini terdiri dari metode yang digunakan, definisi konseptual dan fokus penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, keabsahan data, dan lokasi penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari keseluruhan pemaparan bab serta saran-saran yang berhubungan dengan akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang sangat tinggi, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan meningkatkannya produktivitas kerja, serta kegiatan seleksi, perekrutan, pemeliharaan pengembangan dan juga penggunaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan individu maupun organisasi (Sunyoto, 2015).

Sumber daya manusia adalah sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, pekerja, tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolannya diperoleh dalam beberapa aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber

daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (M.Yani, 2012).

Perkembangan pemikiran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak terlepas dari perkembangan pemikiran manajemen secara umum. Gerakan pemikiran tentang manajemen sumber daya manusia secara historis tersebut adalah :

a. Gerakan Manajemen Ilmiah (Pendekatan Mekanis)

Gerakan ini banyak didominasi oleh pemikiran F.W.Taylor pandangan-pandangan yang muncul berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era tersebut adalah SDM sebagai salah satu faktor produksi yang di kejar untuk bekerja lebih produktif seperti mesin, bekerja sesuai dengan spesialisasi yang telah di tentukan, yang tidak produktif juga harus diganti atau di buang dan ini mengakibatkan munculnya pengangguran , tidak adanya jaminan dalam bekerja dan berkurangnya rasa bangga terhadap pekerjaan dan tumbuhnya serikat pekerja.

b. Gerakan *Human Relation*

Gerakan ini di tandai dengan adanya pemikiran tentang peran SDM terhadap kemajuan organisasi. Pandangan- pandangan yang muncul yaitu SDM harus di lindungi dan di sayangi, tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi belaka tetap juga sebagai pemilik perusahaan. Dan disediakan berbagai fasilitas kebutuhan karyawan seperti tempat istirahat, jaminan kesehatan, tempat ibadah dan perumahan dalam bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Gerakan kontemporer

Diera gerakan ini pemikiran tentang pentingnya peran SDM serta perlunya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan serta kepastian dalam bekerja semakin berkembang. Pandangan-pandangan yang muncul yaitu bahwa pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kontribusi SDM.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibun dalam (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi-fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serat pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja

sama sampai pensiun.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan.

g. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Iswanto, 2013) tujuan MSDM secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia, sistem MSDM dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan belajar untuk memperagakan kesempatan peluang baru, dan memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis,etis dan soail. Secara khusus tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan serta mempertahankan tenaga kerja yang bagus, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang dibutuhkan.
- b. Meningkatkan serta memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi maupun kemampuan dan kecakapan mereka.

- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang diteliti, sistem kompensasi serta insentif yang tergantung pada kinerja dan pengembangan manajemen maupun aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah *stakeholder* didalam organisasi yang bernilai tinggi serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e. Menciptakan iklim dan diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f. Mengembangkan lingkungan serta diharapkan kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g. Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan *stakeholder*.
- h. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- i. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja serta aspirasi.
- j. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki seorang individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja sudah pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda juga. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut bisa memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan (Priansa, 2016).

Roe dan Byars dalam (Priansa, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran dan kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan.

Kepuasan kerja diluar pekerjaan ialah kepuasan kerja karyawan yang menikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan dipasar, kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka (Vlaecu, 2015).

Davis dalam (Singarimbun, 2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Sedangkan Wexley dan Yuki dalam Prabu Mangkunegara mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*". (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Robins dalam (Singarimbun, 2011) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

(Chen, 2017) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai memiliki keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukungnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah/gaji yang diterima. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung maka pegawai akan merasa tidak puas.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang me-

mengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik ialah:

a. Gaji/upah

Gaji yang menandai akan meningkatnya pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.

b. Keamanan kerja

Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang sangat penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.

c. Kondisi kerja

Pegawai akan bekerja dengan rasa nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif serta kerjasama yang baik dan harmonis dengan teman kerjanya.

d. Status

Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Kebijakan Organisasi

Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap ataupun perilaku pegawai.

f. Mutu Teknik Pengawasan

Standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

g. Interaksi antar Pegawai

Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya dan interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

2. Faktor Instrinsik

a. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.

b. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki yang akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

c. Prestasi (*Achievement*)

Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

d. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work it Self*)

Pekerjaan yang disenangi akan menjadikan motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.

e. Kemungkinan untuk Berkembang (*The Possibility of Growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba dalam meraih kesuksesan.

f. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Menurut Mullin dalam (Prayoga, 2017) menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor budaya, pribadi, sosial organisasi dan faktor lingkungan.

- a. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, serta kemampuan, usia status perkawinan dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja serta kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, kebijakan-kebijakan personalia dan sifat pekerjaan teknologi dan organisasi kerja, serta gaya kepemimpinan maupun sistem manajemen.
- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintahan.

2.1.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja

(Santoso, 2015) Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
 - a. Sampai sejauhmana seseorang diberikan kebebasan untuk mengatur sendiri pekerjaannya. Sampai sejauh mana seseorang memiliki pekerjaan yang beragam dan memiliki keterampilan yang beragam.

- b. Seberapa penting pekerjaan yang dilakukannya tersebut bagi orang lain.
 - c. Adanya feedback yang diberikan oleh perusahaan mengenai pekerjaan yang dilakukannya.
2. Gaji
- a. Gaji yang diterima, dirasakan memenuhi kebutuhan dasar yang layak
 - b. Gaji yang diterima dan dirasakan memenuhi keadilan internal dan keadilan eksternal.
 - c. Sistem pembayaran gaji serta ketepatan waktu pembayaran gaji.
3. Rekan Kerja
- a. Terciptanya hubungan yang baik dengan rekan sekerja
 - b. Adanya dorongan dari rekan kerja agar lebih berprestasi lagi dalam bekerja.
 - c. Tanggungjawab rekan kerja terhadap pekerjaannya serta dukungan dari rekan kerja di dalam pelaksanaan pekerjaannya.
4. Atasan
- a. Kesiediaan atasan dalam memberi dukungan terkait dengan pekerjaan bawahannya.
 - b. Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan penghargaan yang diberikan atasan terkait dengan pekerjaan bawahannya.
 - c. Atasan harus menguasai materi pekerjaan dengan baik.
5. Promosi Jabatan
- a. Adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan kesempatan yang sama untuk menduduki promosi puncak.

b. Proses kenaikan jabatan dilakukan secara terbuka.

6. Lingkungan Kerja

a. Suasana yang kondusif, kondisi fisik perusahaan, dan kebersihan tempat kerja.

b. Ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan dalam bekerja.

2.1.2.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam (Badriyah, 2015) terdapat lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan maupun menawarkan tugas, kebebasan serta umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah serta kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Yang bisa dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa setiap karyawan lebih menyukai ling-

kungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, kebisingan, cahaya, temperature dan juga faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih dari sekedar uang ataupun prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Maka dari itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan juga kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian maka lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.1.2.5 Dampak Kepuasan Kerja

(Priansa, 2016) Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

a. Kinerja

Sebagian peneliti membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

b. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk rekan kerja atau organisasi.

c. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Pegawai yang tidak menyukai pekerjaan akan menghindari dengan cara bersifat permanen yaitu, berhenti dan keluar dari organisasi atau dengan cara tidak masuk kerja ataupun datang terlambat.

d. *Burnout*

Burnout adalah emosional distress atau keadaan yang dialaminya dalam bekerja. Teori *burnout* mengemukakan bahwa pegawai yang dalam keadaan mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan memiliki motivasi yang rendah, tetapi bukan pula depresi.

e. Kesehatan Mental dan Fisika

Kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan

persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan itu menuntut penggunaan efektif kecakapan mereka yang berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

f. Perilaku Kontraproduktif

Prilaku ini dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi.

g. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal tersebut bisa dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan.

2.1.2.6 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Adapun beberapa teori tentang kepuasan kerja (Widodo, 2015) yaitu:

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori keseimbangan dapat membantu menjelaskan perilaku organisasi. Pegawai yang merasa keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan

menampilkan kepuasan kerja yang lebih besar dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Adam, Komponen-komponen dari teori ini adalah:

- a. *Input* yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, keahlian, pengalaman, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja.
- b. *Outcome* yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, pengenalan kembali dan kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person* yaitu seseorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya didalam suatu pekerjaan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu juga perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika menjadi tidak seimbang (*in-equity*) maka dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya, sebaliknya keseimbangan menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa

yang seharusnya dengan kenyataan yang saat ini di rasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang di dapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang menerima imbalan yang lebih besar dari pada yang diharapkan akan merasa puas, sebaliknya jika imbalan yang diberikan karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan tersebut. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkan karyawannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin luas pula karyawan tersebut, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pandangan serta pendapat kelompok acuan tersebut oleh karyawan yang dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan juga kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic*

factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawas hubungan dengan pengawas dan hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, serta kondisi kerja.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Pernyataan Vroom berubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

- a. Valensi yaitu kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- b. Harapan yaitu kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- c. Motivasi yaitu kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

2.1.2.7 Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat mengakibatkan perilaku negatif karyawan. Untuk menghindari dari perilaku negatif dari ketidakpuasan, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan

Karyawan akan merasakan puas apabila ia menikmati pekerjaannya walaupun masih ada beberapa pekerjaan yang membosankan tetapi ia mampu membuat pekerjaannya menjadi menyenangkan.

b. Pemberian gaji yang adil

Karyawan akan merasa tidak puas jika sistem penggajian dianggap tidak adil. Jika karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan adil mereka akan merasa puas, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk dapat bersikap adil dalam menentukan ukuran gaji bagi karyawan dan untuk mendapatkan perhitungan gaji yang baik dan adil maka perusahaan tersebut harus menjadikan tiga faktor yaitu tanggung jawab dan pekerjaan, pengaruh hasil pekerjaan terhadap perusahaan serta jumlah kompensasi yang diterima sebagai bahan pertimbangan gaji.

c. *Right person in the right place*

Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan personalitasnya. Hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personalitas dan pekerjaannya.

d. Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan

Banyak karyawan yang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-ulang dan membosankan dalam *two factor theory* maka karyawan akan merasa lebih puas dipe-

bolehkan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

2.1.2.8 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Psikologi

Psikologi merupakan hubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan serta bakat maupun keterampilan.

b. Sosial

Sosial merupakan sutau cara tentang bagaimana para individu saling berhubungan satu sama lain, maksudnya disini hubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Fisik Kondisi

Fisik kondisi merupakan fisik karyawan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat serta perlengkapan pekerjaan dan sebagainya.

d. Financial

Financial sangat bergantung pada manajemen yang baik dan terkontrol, serta dapat dipertanggungjawabkan pada semua pihak yang bersangkutan. Finansial dapat diartikan sebagai segala aspek-aspek yang berkaitan dengan uang. Hal ini berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan dan lain-lain.

Menurut (Edison, 2017) indikator kepuasan kerja , diantaranya adalah :

a. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan masalah gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan yang dianggap sepadan. Gaji sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b. Suasana Lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan ataupun anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja, lingkungan kerja yang mendukung produktivitas akan menimbulkan kinerja yang tinggi bagi pekerja di dalam organisasi.

c. Kondisi Kerja

Kondisi tempat bekerja dalam ruangan sempit,tidak adanya lahan parkir panas serta kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melakukan tugas masing kurang merupakan kondisi kerja yang tidak mengenakan dan akan menimbulkan rasa malas untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangannya. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomik dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

d. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain serta suasana yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan pegawai, sejauh mana rekan kerja bersahabat serta berkompeten. Manusia tidak akan bisa hidup sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh sebab itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung membuat kepuasan kerja semakin meningkat.

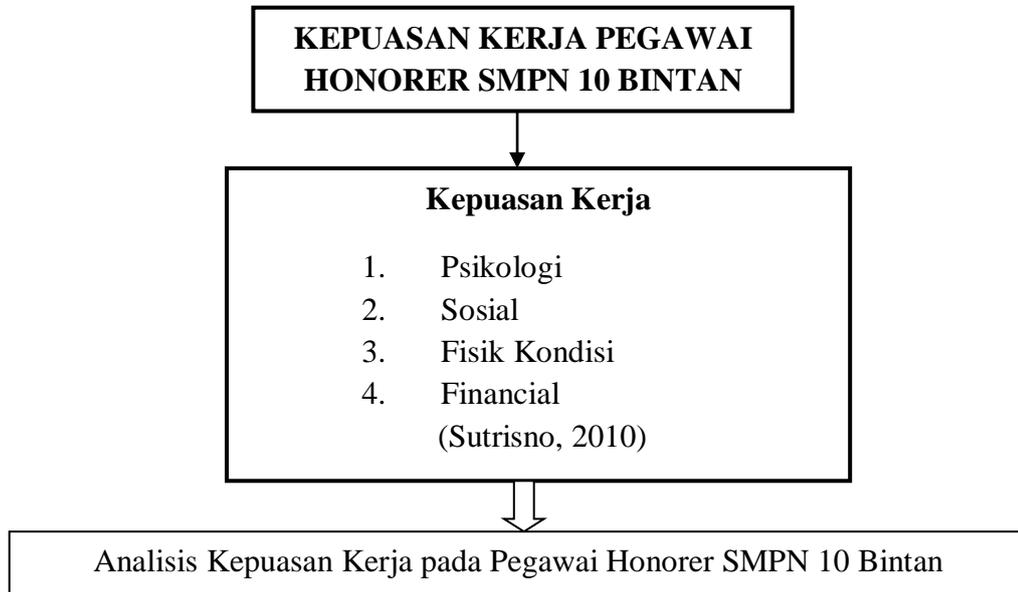
2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Menurut (Sujarweni, 2015) kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kualitatif, model matematis, diagram atau persamaan-persamaan yang langsung berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2015) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antar variabel.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk peneliti (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini yang dilakukan oleh (Singarimbun, 2011) yang berjudul “Analisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan perbedaan karakteristik jenis kelamin”. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin. sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja sejumlah 90 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode penelitian sampel jenuh, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan uji t untuk menguji perbandingan antara kepuasan kerja karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara

kepuasan kerja laki-laki dan perempuan pada PT. Jasa Marga (persero) Cabang Belmera Medan.

2. Penelitian ini yang dilakukan oleh (Anton Budi Santoso, 2015) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank X Bandung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat kepuasan kerja pegawai yang ada di perusahaan ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian yang bersifat deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui cara interview, penyebaran kuesioner yang diberikan kepada para pegawai di perusahaan ini, studi dokumentasi dan juga studi kepustakaan. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dan diterjemahkan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi relatif. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai yang berada pada masing-masing divisi di perusahaan ini, yaitu sebanyak 417 pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di perusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada dimensi rekan kerja, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata persentase terendah ada pada dimensi promosi jabatan.
3. Penelitian ini yang dilakukan oleh (Shelly Nolandari, Henmaid, Alizar Hasan). Yang berjudul “Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP

dana PT Semen Padang (PT X)”. penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan APLP & A PT Semen Padang dalam penelitian ini PT Yasiga sarana utama. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang kepuasan kerja dan sosial capital serta pengumpulan dan pengolahan data. Pengumpulan data dengan membagikan kuesioner penelitian ditunjukkan kepada karyawan APLP PT Semen Padang (PT X), pengolahan data menggunakan uji validitas data dan uji rabilitas.

4. Penelitian ini yang dilakukan oleh (Aurel Vlaicu) yang berjudul *‘Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction Viewed From The Chaos Theory Perspective’*. Dalam penelitian ini, melaporkan model yang menguji hipotesis hubungan yang dinamis antara pekerjaan kepuasan dan prestasi kerja dalam riset organisasi. Hipotesis kami dikonfirmasi oleh hasil yang menunjukkan hubungan lengkung dinamis dalam bentuk U terbalik, dengan efeknya bahwa tingkat kinerja rendah dan tinggi terkait dengan kepuasan kerja yang lebih rendah dalam pekerjaan dan kinerja saat dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, seperti yang dikonsepsikan dari perspektif Soector (1994). Ini sudah signifikan karena temuan ini melanjutkan Hakim, Bono, Meta-analisis Thereson dan Patton tentang hubungan antara kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja.
5. Penelitian ini dilakukan oleh, (Qiwei Chen, Lan Yang, Qiming Feng, and Scott S. Tighe) yang berjudul *“Job Satisfaction Analysis in Rular China: A Qualitative Study of Doctors a Township Hospital”*. Penelitian ini

bertujuan untuk mengidentifikasi tema dan ide-ide serta untuk mengevaluasi kepuasan kerja dalam FGD berikutnya. Penelitian ini mengumpulkan data dari dua pewawancara bekerja sebagai sebuah tim, salah satu yang dilakukan FGD dan catatan rinci lainnya yang direkam, mereka merekam sesi dengan perekam suara digital dengan izin dari peserta. Semua FGD diadakan di rumah sakit di ruang pertemuan pribadi dan berlangsung selama sekitar 50 menit.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok yang menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pernyataan penelitian dan prosedur yang bersifat sementara serta mengumpulkan data pada setting partisipan analisis data secara induktif.

Penelitian tentang analisis kepuasan kerja pegawai honorer SMPN 10 Bintan ini adalah sebuah penelitian manajemen. Berdasarkan tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini maka di perlukan kajian yang mendalam dari suatu analisis ilmiah kepuasan kerja yang ada sebagai sumber, karena yang di uji adalah konteks dari suatu analisis yang mendalam tentang kepuasan kerja yang ada, maka pendekatan penelitian yang sesuai untuk digunakan adalah penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dan dimana penelitian kualitatif ini menggunakan latar ilmiah. Dengan maksud dan tujuan menafsirkan sebuah fenomena yang telah terjadi, penelitian kualitatif ini lebih mengarah kepenelitian studi kasus.

3.2 Jenis Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan Informasi yang diperoleh memberikan keterangan

gambaran atau fakta:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan dan wawancara dengan informan atau responden. Peneliti akan wawancara dengan informan untuk menggali informasi mengenai kepuasan kerja pegawai honorer di SMPN 10 Bintan. Sumber data pendukung dalam penelitian adalah pegawai honorer.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Disebutkan dalam (Sugiyono, 2014) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara dan kepustakaan.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah masalah yang terjadi dan harus meneliti masalah tersebut. (Sugiyono, 2013)

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur, karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari.

2. Kepustakaan

Penulis mengumpulkan materi yang berasal dari buku, jurnal dan referensi lainnya sebagai landasan teori penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai honorer SMPN 10 Bintan dengan jumlah sebanyak 4 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017) Yang menjadi sample pada penelitian ini adalah 4 orang pegawai honorer SMPN 10 Bintan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penuntun *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional ini dapat menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Tabel 3.2 Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Robbins dalam (Prayoga, 2017)	1.Psikologi 2.Sosial 3.Fisik Kondisi 4.Finansial (Sutrisno, 2010)	Wawancara

Sumber: Data Sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut (Sunyoto 2011), dalam penelitian tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang diperoleh dari data yang di dapatkan secara manual maupun secara statistik.

Teknik pengolahan data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Teknik yang digunakan penulis

dalam penelitian ini adalah:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemutihan perhatian pada penyederhanaan, dan transformasi kalimat data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan sehingga menjadikan suatu data dan kalimat yang baik.

Menurut (Sugiyono, 2015) data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan terinci. Semakin lama penelitian lapangan maka jumlah akan semakin banyak dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data untuk selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan suatu penyusunan berbagai informasi yang di peroleh yang dapat memberikan kemungkinan akan penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan.

3. Penarikan kesimpulan

Menurut Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2015) kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dalam mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal ini didukung dengan adanya bukti-bukti yang valid dan juga konsisten pada saat penelitian pengumpulan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penarikan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat hasil reduksi data dan penyajian data yang berorientasi pada rumusan masalah serta tujuan yang ingin dicapai. Data yang telah disusun kemudian di bandingkan dengan data yang lainnya agar mempermudah untuk penarikan kesimpulan.

3.7 Teknik Analisis Data

Uji keabsahan data dalam penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian kualitatif, suatu temuan dan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada obyek yang telah di teliti. Menurut (Sugiyono 2012), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji Kredibilitas, Uji Transferability, Uji Depenability, dan Uji Kinfirmbility. Berdasarkan empat jenis uji keabsahaan data menurut Suhgiyono, dalam penelitian ini menggunakan Uji Kredibilitas.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan teknik Triangulasi dimana teknik triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagi waktu. Pada teknik tringulasi peneliti menggunakan tringulasi sumber. Tringulasi sumber adalah suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah dianalisis akan menghasilkan kesimpulan kemudian meminta kesepakatan dengan tiga sumber data tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Chen. (2017). Job Satisfaction Analysis in Rural China: A Qualitative Study of Doctors in a Township Hospital. *Research Article, 2*.
- Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik. (2014). *Praktis Mengembangkan SDM*. (V. P. Nareswati, Ed.). jogjakarta: Laksana.
- Iswanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten.
- M.Yani. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. (M. wacana Media, Ed.) (2012th ed.). jakarta: mitra wacana media.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prayoga. (2017). Analisis Kepuasan Karyawan dan Akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah Blambangan Kabupaten Banyuwangi. *Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga, 2*.
- Priansa. (2016a). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. (A. Garnida, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Priansa. (2016b). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (M. . Drs.Agus Garnida, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Santoso. (2015). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT BANK “X” Bandung. *Agribisnis, 19*.
- Singarimbun. (2011). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin. *Riset Akuntansi, 1*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. (A. Nuryanto, Ed.) (21st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *metode penelitian manajemen*. (E. Setiawami, Ed.). bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Komunikasi*. Yogyakarta.
- Sunyoto. (2015). *penelitian sumber daya manusia*. jakarta: edisi 1.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vlaecu. (2015). Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction Viewed From The Chaos Theory Perspective. *Education and Research*, 3.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

CURRICULUM VITAE



Nama : Dwi Selfiyu
Tempat /Tanggal Lahir : Berakit, 20 Desember 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Jl,GG Tambak Desa Berakit, Kecamatan Teluk Sebong
No Hp : 0813-6492-6113

PENDIDIKAN

FORMAL

- SD : MIN Berakit
- SMP : SMP Negeri 10 Bintan
- SMA : SMP Negeri 4 Bintan
- AKADEMIK : STIE Pembangunan Tanjungpinang