

**FAKTOR PSIKOLOGIS DAN FAKTOR SOSIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ASURANSI CENTRAL ASIA  
CABANG PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Ghina Andriana Putri Pratiwi**

**NIM : 21 2016 213**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**FAKTOR PSIKOLOGIS DAN FAKTOR SOSIAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.ASURANSI CENTRAL ASIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Ghina Andriana Putri Pratiwi**

**NIM : 21 2016 213**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ghina Andriana Putri Pratiwi

NIM : 21 2016 213


Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.**

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arah pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali, secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

  
Ghina Andriana Putri Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : **Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang**

Nama : Ghina Andriana Putri Pratiwi

NIM : 21 2016 213

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

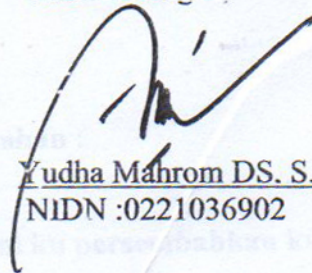
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si  
NIDN : 0228016501

Pembimbing II,

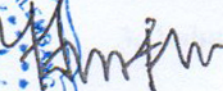


Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si  
NIDN : 0221036902

Mengetahui  
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



  
Zaleha Trihandayani, SE., M.Si  
NIDN : 0229057501

**MOTTO :**

**“Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri! Janganlah kamu berputus asa dari Rahmat Allah. Sesungguhnya Allah maha mengampuni dosa-dosa semuanya. Sungguh Dialah Yang Maha Pengampun, Maha Penyayang”.**

**(QS. Az-Zumar: Ayat 53)**

**“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selesai (Dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allahlah hendaknya kamu berharap”.**

**(QS. Al-Insyirah: Ayat 6-8)**

**Persembahan :**

**Skripsi ini ku persembahkan kepada :**

- 1. Ketiga Orang Tuaku**
- 2. Saudaraku**
- 3. Sahabat Seperjuangan**
- 4. Almamaterku**

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan dan karunianya sehingga penulisan skripsi dengan judul Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Orangtuaku tercinta Bapakku, Maryadhi terimakasih telah menjadi penyemangat dalam hidupku dan telah mengajarku bagaimana menjadi wanita yang tangguh dan tidak mudah menyerah dalam kondisi apapun. Ibukku, Titik Maryanti wanita nomor satu di dunia dengan segala kesabarannya, Insya Allah kita dapat berkumpul lagi. Dan Ayah Tiriku, Suratman terimakasih untuk kasih sayangnya.

Untuk saudaraku satu-satunya Noki Danuardhi Alittanto Krisnawan, teman-temanku tercinta Co tempat cerita pertama yang tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesahku, Luke dan Nina penyemangatku sayangku yang selalu meyakinkan aku jika aku mampu, Erislin terimakasih telah menjadi teman skripsi yang baik, Dek Eyin terimakasih untuk fasilitas yang kamu berikan, Wi-Fi dan Kostanmu turut serta membantu melancarkan skripsiku. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dimanapun mereka berada Amiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing dengan kesabaran dan ikhlas.
5. Ibu DR. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang yang membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekuarangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan

kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2020

Ghina Andriana Putri Pratiwi



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAM ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	17
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis.....	19
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Operasionalisasi Variabel.....	22
D. Populasi Dan Sampling .....	22
E. Data Yang Diperlukan.....	24
F. Metode Pengumpulan Data .....	25
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	26

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	22
Tabel III.2 Distribusi Populasi Dan Sampel .....	24
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	37
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin .....	39
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	40
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel IV.6 Kepuasan Kerja.....	46
Tabel IV.7 Faktor Psikologis .....	48
Tabel IV.8 Faktor Sosial .....	50
Tabel IV.9 Analisa Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV.10 Uji F.....	54
Tabel IV.11 Uji t.....	55
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, Dan Uji R<sup>2</sup>
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Ghina Andriana Putri Pratiwi / 212016213 / 2020 / Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh Faktor Psikologis Dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 70 responden. Data yang digunakan adalah data kerat lintang. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif di Kuantitatifkan. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi :  $Y = 0,571 + 0,570 X_1 + 0,283 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $71,621 > 3,98$ ), artinya ada pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Asuransi Central Asia Cabng Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,407 > 1,996$ ) untuk Faktor Psikologis, dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,210 > 1,996$ ) untuk Faktor Sosial , artinya ada pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang. Hasil uji koefisen determinasi menunjukkan variabel Faktor Psikologis dan Faktor Sosial mampu berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 67,2% .

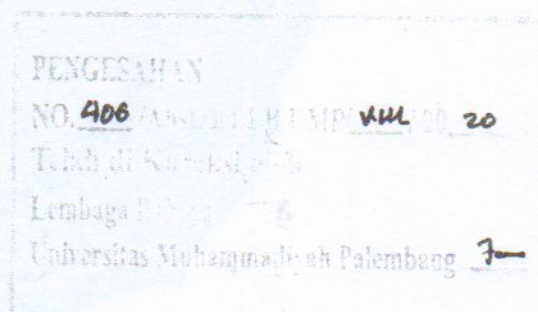
**Kata Kunci : Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## ABSTRACT

*Ghina Andriana Putri Pratiwi / 212016213 / 2020 / Psychological and Social Factors Against Employees Satisfaction at PT. Asuransi Central Asia Palembang Branch*

*The formulation of the problem in this study was, was there the influence of psychological and social factor on employee satisfaction at PT.Asuransi Central Asia Palembang Branch. The population in this study were 85 employees, with a sample of 70 respondents. The data used was cross section data. The method of collecting data was through questionnaires. The data analysis used was qualitative analysis in quantitative. The analysis technique used multiple linear regression. The result of multiple linear regression analysis showed the regression equation:  $Y = 0.571 + 0.570 X1 + 0.283 X2$ . The result of the F test showed that the value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $71.621 > 3.98$ ), which meant that there was an influence of Psychological and Social Factor on Employee Satisfaction at PT.Asuransi Central Asia Palembang Branch. The result of t test showed the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.407 > 1.996$ ) for psychological factor, and  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,210 > 1.996$ ) for social factor, meaning that there was an influence of psychological and social factors on employee job satisfaction at PT.Asuransi Central Asia, Palembang branch. The coefficient of determination test result showed that the variables of Psychological Factors and Social Factors were able to contribute to Employee Job Satisfaction by 67.2%.*

**Keywords:** *psychological factor; social factor; employee job satisfaction*



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam organisasi agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan ketentraman dalam bekerja, kurangnya interaksi yang baik antar karyawan, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki secara tidak langsung karyawan tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Edy Sutrisno (2017:89) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja itu sendiri adalah sesuatu yang kompleks dan sulit diukur keobjektivitasannya. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan.

Menurut Handoko (2011:151), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.



Menurut Bintoro (2017:54) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

As'ad (2013:114-115) Faktor Psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Potensi bahaya psikologis adalah potensi bahaya yang berasal atau ditimbulkan oleh kondisi aspek-aspek psikologis ketenagakerjaan yang kurang baik atau kurang mendapatkan perhatian seperti penempatan pekerja yang tidak sesuai dengan bakat, minat, kepribadian, motivasi, temperamen, pendidikan, sistem seleksi dan klasifikasi pekerja yang tidak sesuai, kurangnya keterampilan pekerja dalam melakukan pekerjaannya sebagai akibat kurangnya latihan kerja yang diperoleh, serta hubungan antara individu yang tidak harmonis dan tidak serasi dalam organisasi kerja.

Menurut As'ad (2013:117) Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai dengan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor Sosial dapat juga dikatakan komunikasi, komunikasi adalah proses penyampaian pendapat pesan yang mengandung pengertian antara perorangan atau golongan melalui saluran mekanisme, baik secara langsung atau berhadapan muka. Komunikasi itu sendiri adalah proses

penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media. Faktor sosial juga termasuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya interaksi antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan harus terjalin dengan baik. Jika interaksi antara atasan dengan karyawan terjalin dengan baik dapat mempermudah suatu pekerjaan karyawan itu sendiri begitupun dengan sesama karyawan. Pada dasarnya manusia hidup sebagai makhluk sosial, dimana manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain.

PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi umum di Indonesia, dengan Produk/ Jasa yang dimiliki antara lain Asuransi Kebakaran, Asuransi Kendaraan Bermotor, Asuransi Pengangkutan, Asuransi Gempa Bumi, Asuransi Kecelakaan Diri, Asuransi Pekerjaan Konstruksi, dan beberapa produk Asuransi lainnya.

Dari kuisisioner prariset yang dilakukan peneliti kepada 50 karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang, di dapatkan hasil mengenai Faktor Psikologis dan Faktor Sosial, diantaranya Faktor Psikologis yang meliputi Minat sebanyak 33 responden yang menjawab setuju dan 12 responden yang menjawab tidak setuju dan 5 responden menjawab netral, Ketentraman Dalam Bekerja sebanyak 35 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab tidak setuju dan 5 responden

menjawab netral, Sikap Terhadap Kerja sebanyak 30 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab tidak setuju dan 7 responden menjawab netral, Bakat sebanyak 29 responden menjawab setuju dan 17 menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab netral, dan Keterampilan sebanyak 26 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab tidak setuju dan 8 responden menjawab netral. Selanjutnya, Faktor Sosial yang meliputi Interaksi Karyawan dengan Atasan sebanyak 28 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab tidak setuju dan 6 responden menjawab netral, Interaksi Antar Sesama Karyawan sebanyak 37 responden menjawab setuju dan 10 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab netral, Hubungan Kekeluargaan sebanyak 28 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab netral, Pandangan Pekerjaan sebanyak 27 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab netral, Kebebasan Berpolitik sebanyak 28 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab netral, dan Hubungan Kemasyarakatan sebanyak 30 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab tidak setuju dan 3 responden menjawab netral. Dari data diatas, semua indikator menjadi permasalahan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena Faktor Psikologi yang terjadi di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang yaitu : Minat, masih banyak karyawan yang lesu dan malas dalam mengerjakan pekerjaannya hal ini dikarenakan karyawan

kurang minat terhadap pekerjaan yang di lakukannya , Ketentruman dalam bekerja, kurangnya kedisiplinan karyawan saat jam kerja dapat mempengaruhi kefokusannya kerja karyawan hal tersebut membuat karyawan sulit untuk berkonsentrasi hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang lebih asik bermain smart phone dari pada mengerjakan pekerjaannya. Sikap terhadap kerja, kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena lingkungan kerja kurang kondusif t . Bakat, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bakatnya menyebabkan karyawan tersebut cepat jenuh dan kurangnya pemberian pelatihan di perusahaan mengakibatkan karyawan kurang mengembangkan bakat yang dimilikinya. Keterampilan, kurangnya keterampilan karyawan dalam bekerja membuat karyawan tersebut kurang berkompeten

Fenomena Faktor Sosial yang terjadi di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang adalah. Interaksi antara karyawan dengan atasan, pimpinan yang kurang peduli kepada karyawan, yang acuh tak acuh dan tidak mengenali seluk beluk karyawan, dapat menimbulkan hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya pimpinan yang selalu memberikan tekanan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja tetapi dengan cara penyampaian yang kurang tepat, tak jarang perkataan dari pimpinan bisa membuat mental karyawan terpuruk. Interaksi antara sesama karyawan, kurangnya interaksi antara sesama karyawan serta kurangnya

kerja sama antar sesama karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa karyawan lain yang merasa akan tersaingi sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya karyawan dalam memberikan bantuan dan pengetahuan kepada karyawan yang lain. Hubungan Kekeluargaan, terjadinya permasalahan kekeluargaan atau rumah tangga menyebabkan beban kerja bagi karyawan hal tersebut menjadikan karyawan susah konsentrasi untuk bekerja dan menjadikan karyawan malas bekerja. Pandangan Pekerjaan, masih ada karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang kurang menarik, karena atasan jarang memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Kebebasan Berpolitik, karyawan dalam bekerja kurang memiliki kesempatan yang sama dan adil untuk memegang jabatan politik dan mempengaruhi keputusan politik. Hubungan Kemasyarakatan, kurangnya interaksi antara karyawan dengan masyarakat setempat.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang dengan judul penelitian “ **Faktor Psikologis dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Central Asia Cabang Palembang**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Sosial secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM, serta dapat meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

#### **2. Manfaat Bagi Perusahaan.**

Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antar kedua belah pihak dan unruk

memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran bagi mahasiswa kepada PT. Asuransi Central Asia Cabang Palembang.

### **3. Manfaat Bagi Almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mochammad. 2013 . *Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Bintoro dan Daryanto. 2017 . *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Media
- Dwi Satiyono, Tri Bodroastuti .2012. “ *Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, dan Faktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja Djaja Semarang)*”. Jurnal Widya Manggala. Vol 26, No 2.422-430
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko,T. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Muji Gunarto. 2013. *Analisa Statistik*. Bandung : Alfabeta
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi. 2017. *Program Strata I, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*
- Sinambela, Ujan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sopiah, S . 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2015 . *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto D. 2014 . *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Jakarta : Buku Seru
- Yenny dan Saptarini . 2017. “*Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, dan Faktor Psikologis terhadap Kinerja Karyawan pada LDP Kesiman Denpasar*” Jurnal Bakti Sarawati. Vol 6,No I (2017)
- Yusi .2014. “*Pengaruh Sosial, Pengaruh Fisik Kinerja Karyawan PT. BPR Kertha Artha Kepajen Malang*”. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol 4 no 4.522-54