PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANTAR PROFESI DI KELURAHAN LAWANG KIDUL PALEMBANG

SKRIPSI

NAMA : M. ADITIA NUGRAHA

NIM : 21 2011 181

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANTAR PROFESI DI KELURAHAN LAWANG KIDUL PALEMBANG

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : **M. ADITIA NUGRAHA**

NIM : **21 2011 181**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. ADITIA NUGRAHA

NIM : 21 2011 181

Jurusan : Manajeman Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,

METERAI TEMPEL
TGL 20
C430BAEF020388626
6000
ENAM RIBU RUPIAH

M. ADITIA NUGRAHA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANTAR PROFESI DI KELURAHAN LAWANG KIDUL PALEMBANG**
Nama	:	**M. ADITIA NUGRAHA**
NIM	:	**21 2011 181**
Fakultas	:	**EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 27 September 2016

Pembimbing,

(Diah Isnaini Asiati S.E, M.M)
NIDN/NMB : 0207055902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/673839

MOTTO dan PERSEMBAHAN

MOTTO:

" Perjalanan dari waktu ke waktu adalah perjalanan manusia menuju tingkatan yang lebih tinggi, dan setiap tahapan adalah proses belajar untuk menjadi lebih baik."

(GAMRIMBA)

Kupersembahkan kepada :

- *Ayahanda dan Ibunda Tersayang*
- *Adikku Tersayang*
- *Pembimbing Skripsi*
- *Kekasihku*
- *Sahabat-Sahabatku*
- *Keluarga Besar Mapala Alfedya*
- *Almamater Yang Kubanggakan*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur atas kehadirat Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi Dikelurahan Lawang Kidul Palembang". Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidakla mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ku Ayahanda Subandi dan Ibunda Risma Hairani yang telah mendidik, membiayai, mendo'akan, dan memberi dorongan semangat dengan penuh kasih sayang kepada penulis. Serta ucapan terima kasih kepada pembimbing yang telah memberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna, baik kualitas maupun kuantitas dari materi skripsi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Meskipun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada.

1. Bapak DR. H. Abid Dzajuli, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati S.E, M.M selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktu, pengarahan, serta saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Pimpinan dan Karyawan Kelurahan Lawang Kidul Palembang yang telah membantu penulisan dalam mengumpulkan data guna penyusunan skripsi
7. Para Responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
8. Saudara kandungku M. Farhan yang selalu membantu serta memberikan dorongan, semangat, maupun doa.
9. Spesial untuk Uta, Niku, Bey, a.k.a "Fitri Utami Alex" terima kasih sayang atas bantuan, motivasi, dan dukungannya .

10. Mapala Alfedya yang sudah menjadi penopang atau wadah, dengan memberikan semangat gotong royong dan kesadaran sosial sampai saat ini.
11. Angkatan Mandala Rimba, Angkatan Cahaya Merapi lapor hormat kando.
12. Terkhusus untuk Angkatan Puncak Surya Mapala Alfedya yang telah berjuang bersama-sama melawan Dunia Gorda. kata lain " Pasukan Berani Lapar "
13. Angkatan Sapta Kirana, Angkatan Mentari Cakrawala, Angkatan Agra Rimba terima kasih telah memberikan dorongan dan semangat nya dindo.
14. Sahabat-sahabatku Team Toreador yang telah membantu memberikan senyuman sepanjang hari Mr. Robet, Jabrik, Cebok, Granat, Randi Gumay, Cebong, Rama Badunk, Babon, Bolek, Belau, Tesa, Maol dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarokatuh.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,

M. Aditia Nugraha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI x

HALAMAN DAFTAR TABEL xiii

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya 8

B. Landasan Teori 9

1. Pengertian Kepuasan Kerja 9
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi 11
3. Konsekuensi dari Kepuasan Kerja 13
4. Efek Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan 17

5. Hasil Kepuasan Kerja..... 19

C. Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 24

B. Tempat Penelitian.....25

C. Operasionalisasi Variabel 25

D. Populasi dan Sampel.....26

E. Data yang Diperlukan..... 27

F. Metode Pengumpulan Data.....28

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil dan Pembahasan.....31

1. Gambaran Umum Wilayah Penelitia 31

2. Gambaran Responden Penelitian 32

a. Gambaran Jenis Kelamin Responden.....32

b. Gambaran Pekerjaan Responden.....33

c. Gambaran Pendapatan Responden 34

d. Gambaran Pendidikan Responden.....35

3. Deskripsi Jawaban Responden 36

B. Pembahasan Hasil Penelitian 40

1. Hubungan Antara Jenis Profesi dan Pekerjaan itu sendiri...42

2. Hubungan Antara Jenis Profesi dan Ganjaran Yang Pantas44

3. Hubungan Antara Jenis Profesi dan Kondisi Kerja.....45

4. Hubungan Antara Jenis Profesi dan Rekan Kerja.....46

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 48

B. Saran.....49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kepuasan Kerja Karyawan……..4

Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel dan Indikator….....25

Tabel III.3 Jumlah KK Kelurahan Lawang Kidul……....26

Tabel IV.4.1 Gambaran Responden Berdasrkan J.K ……32

Tabel IV.4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan…….33

Tabel IV.4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendapatan…..34

Tabel IV.4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan…...35

Tabel IV.4.5 Pekerjaan Itu Sendiri……..…….....36

Tabel IV.4.6 Ganjaran Yang Pantas……37

Tabel IV.4.7 Kondisi Kerja……...38

Tabel IV.4.8 Rekan Kerja……..……...39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner / Daftar Pernyataan (Pertanyaan)

Lampiran 2 Rekap Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3 Photocopy Surat Balasan Riset

Lampiran 4 Photocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 Photocopy Sertifikat Lulus Mengaji dan Hafalan Surat Pendek

Lampiran 6 Hasil Perhitungan SPSS

Lampiran 7 Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

M. Aditia Nugraha 21 2011 181 / 2016 / **PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANTAR PROFESI DI KELURAHAN LAWANG KIDUL PALEMBANG** / Manajemen

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang? Tujuan penelitian ini adalah adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian komparatif yang bertujuan untuk membandingkan perbedaan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antar profesi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga (KK) di Kelurahan Lawang Kidul Kecamatan Ilir Timur Dua Kota Palembang dengan jumlah 2.857 Kepala Keluarga (KK). Metode pengambilan sampel menggunakan metode *cluster sampling* dengan jumlah 248 KK dan disampel kan menjadi 139 responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kai kuadrat $X2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukan Ho ditolak Ha diterima

Kata Kunci : Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan, daya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara luas, maka kepemilikan SDM oganisasi harus dikelola dengan baik.

Tujuan pengelolaan SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Oleh karena itu SDM sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan setiap organisasi, sehingga pengelolaan SDM menjadi konsentrasi terdiri dalam departemen yang dikenal sebagai departemen SDM. Manajemen SDM yang baik selalu dapat mendorong para manajer dan setiap karyawan untuk melaksanakan strategi yang telah ditetapkan perusahaan. Bidang ini merupakan salah satu dari bidang umum yang bekerja berdasarkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Bidang SDM juga menjadi penentu keberhasilan organisasi perusahana. Hal ini dikarenakan seluruh gerak organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan bekerja. Partisipasi aktif karyawan didukung

profsionalismenya dalam bekerja akan menunjukkan kinerja organisasi secara keselurhan. Itulah sebabnya organisasi selalu melakukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan harus selalu dipastikan bahwa dia memang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, dengan cara seperti dalam program pelatihan yang telah dijalaninya, dengan target seperti dalam skedul yang telah dikomunikasikan kepadanya, menggunakan prasarana dan sarana yang memang disediakan untuk kemudahan kerjanya, dalam situasi yang sudah didesain sedemikian rupa guna kenyamanannya bekerja, dan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan. Untuk menjamin komitmennya kepada perusahaan, karyawan harus terus dimotivasi, diarahkan, dan dipelihara agar partisipasinya kepada organisasi dapat optimal.

Salah satu kajian dalam SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus dikondisikan dan dipertahankan, bahkan ditingkatkan dalam diri setiap karyawan. Lewat kepuasan kerja, karyawan akan memiliki suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat sepenuhnya melaksanakan tanggung jawab kerja yang menjadi bagian dari pekerjaannya.

Menurut Edi Sutrisno (2009: 174) kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting karena terbukti memberikan manfaat cukup besar baik kepada individu karyawan, industri, maupun masyarakat.

Bagi individu, penelitian tentang sebab sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian tentang kepuasan kerja karyawan dilakukan dalam rangka peningkatan usaha-usaha produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan peilaku karyawanya. Sedangkan bagi masayarakat, kajian tentang kepuasan kerja dapat memberikan infomasi tentang syarat keharmonisan hidup bermasayarakat lewat pembentukan pola hidup yangbaik.

Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi membentuk sikapnya yang positif dalam bekerja dan berelasi dengan sesama dalam kehidupan sosial masyarakat yang lebih luas. Kepuasan kerja karyawan merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu jika seorang karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, maka besar kemungkinan hasil pekerjannya tidak maksimal. Oleh karena itu setiap perusahaan dapat melakukan berbagai usaha untuk mengkondisikan kepuasan kerja karyawan ini dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dimaksud misalnya, kompensasi yang diberikan, fasilitas yang disediakan, rekan kerja yang ditentukan, serta kesesuaian antara kemampuan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan kerja dapat dikaji dari kehidupan seorang karyawan, dan karyawan dapat bertempat tinggal di berbagai lokasi termasuk di

Kelurahan Lawang Kidul, Kecamatan Ilir Timur Dua Palembang. Kelurahan ini memiliki ribuan kepala keluarga (KK) dengan profesi yang beragam, TNI/POLRI, PNS, karyawan, wirausaha, pensiunan, dan lain sebagainya. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan sebagai bahan penelitian pendahuluan, maka gambaran awal tentang kepuasan kerja KK di Kelurahan ini dapat ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel I.1

Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi Kelurahan Lawang Kidul

No	Jenis Profesi	Puas	Tidak Puas
1	TNI/Polri	2	-
2	PNS	4	-
3	Swasta	3	3
4	Buruh	-	1
5	Wirausaha	2	2
Jumlah		11	6

Sumber: Hasil wawancara, 2015

Berdasarkan tabel di atas, tampak terdapat perbedaan kepuasan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul. Terhadap profesi TNI/Polri dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tampaknya mereka semua puas dalam bekerja. Akan tetapi untuk profesi swasta dan wirausaha tampak terdapat pekerja yang puas maupun yang tidak puas. Hal-hal yang dianggap membentuk kepuasan mereka adalah :

1) Gaji

Sampai saat ini profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih menjadi idaman banyak orang. Minat menjadi PNS banyak disebabkan karena jumlah kompensasi yang diterima dapat mencukupi kebutuhan sehari – hari dan bersifat tetap. Dengan duduk menjadi PNS memungkinkan orang hidup tenang karena pendapatan yang diterima setiap bulan secara tetap dapat menyelamatkan kehidupan PNS yang bersangkutan setiap bulan. Selain itu dengan PNS orang juga secara otomatis dapat menikmati fasilitas kesehatan (askes) dan terjamin hari tuanya lewat uang pensiunan. Sebagaimana ketentuan yang berlaku pada PNS, TNI/POLRI juga memiliki gaji tetap sebagaimana PNS, termasuk beberapa tunjangan dan uang pensiunan. Besaran gaji yang didapatkan PNS, TNI/POLRI ini lumayan, karena menyangkut seorang pegawai negara yang mengabdikan diri untuk kemajuan Negara Indonesia. Pada masa sekarang ini maksimal gaji yang didapat berkisar sebesar Rp 4.000.000. Besaran gaji ini sendiri bergantung pada lamanya bekerja. Gaji tersebut tentunya masih belum termasuk tunjangan yang akan didapat. Ada banyak tunjangan yang bisa diperoleh. Pertama adalah tunjangan anak, istri, dan sembako. Dimana dalam hal ini akan mendapatkan tambahan gaji mencapai 140 ribu rupiah.

Pada tabel diatas juga tampak terdapat 50 % karyawan swasta yang merasa puas dengan pekerjaanya. Kepuasan ini juga dapat dilihat dari

gajiannya. Diantara karyawan swasta memang ada diantara mereka yang memiliki pendapatan relatif tinggi, tetapi ada juga karyawan swasta yang gajinya rendah. Tinggi rendahnya gaji karyawan swasta tergantung jenis usaha, bentuk usaha, ataupun besarnya usaha swasta yang dimaksud. Kisaran gaji karyawan swasta adalah Rp 1.000.000. Wirausaha juga membentuk karyawan yang puas dan tidak puas terhadap gaji yang mereka terima. Seperti halnya karyawan swasta, wirausaha kecil- kecillan pendapatannya mungkin kurang lebih Rp 500.000. akan tetapi wirausaha yang sudah sukses dapat memiliki pendapatan sampai puluhan juta.

2) Kerja Yang Menantang

Pada tabel diatas, terdapat wirausaha yang merasa puas dengan pekerjaannya. Selain karena penghasilan yang memadai, kepuasan seorang wirausaha juga ditentukan oleh keberhasilannya membangun sebuah usaha. Dalam upaya tersebut banyak tantangan yang dihadapi para wirausaha sebagai keberhasilan menghadapi tantangan tersebut membentuk kepuasan tersendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka menarik dilakukan sebuah penelitian yang mengkaji tentang **Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Penulis

   Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek teori tersebut yang sesungguhnya terjadi di lapangan khsusnya dalam kajian kepuasan kerja karyawan.

2. Almamater

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lain yang tengah melakkan penelitian dengan topik sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian pertama dilakukan oleh Andhika Tri Murni (2008) dengan judul pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Musi Griya Sakti Palembang. Rumusan masalah adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Musi Griya Sakti Palembang.Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Griya Sakti Palembang.Jenis Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah motivasi dengan indikator tujuan standard an kompentensi. Data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder.Teknik pengumpulan data dokumentasi.Analisis yang di gunakan kualitatif dan kuantitatif dengan teknik regresi linear sederhana. Hasil penelitian yang digunakan persamaan regresi di dapat Y=4,581+ 0,499 x nilai koefesien regresi sebesar 0,3549 menjadi 35,49 % dan nilai konstanta sebesar 4,581. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.432>1.671), maka penelitian hipotesis berarti H_0 ditolak H_a diterima atau dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Rio Managtur (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Asuransi Berdikari Palembang, Rumusan masalah adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Berrdikari Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Berdikari Palembang yang dapat digambarkan dengan persamaan Y = 0,696 + 0,30 x nilai koefesien regresi sebesar 0.30 dan nilai konstanta sebesar 0.696. Uji hipotesis menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (0,833.2,323), maka penelitian hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima atau dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Asuransi Berdikari Palembang.

B. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kepuasan kerja diantaranya :

1) Menurut Kreitner & Knicki (2005:271) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasaan kerja bukanlah suatu konsep tunggal.
2) Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen

organisasi adalah minat utama dalam bidang perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia.

3) Menurut Robbins (2001:148) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Definisi ini jelas sangat luas.

Luthans (2006:243) Tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja :

1) Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga.
2) Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.
3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah didefinisikan untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons efektif.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Luthans (2006:244) menyatakan bahwa, faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu Sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.Misalnya, penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3) Promosi

Promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.Dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4) Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.Secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, meberikan nasihat dan bantuan pada individu.

5) Kelompok Kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

6) Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondsi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

Robbins (2001-149) menyatakan faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kerja Yang Secara Mental Menantang

   Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas.

2) Ganjaran Yang Pantas

   Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkin besar akan dihasilkan kepuasan.

3) Kondisi Kerja Yang Mendukung

   Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4) Rekan Sekerja Yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.Perilaku atasan juga determinan utama dari kepuasan.

c. Konsekuensi dari Kepuasan Kerja

Kritner & Knicki (2005:273) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa para manajer dapat mempengaruhi secara signifikan variabel ketertarikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Sekarang kita lihat ada beberapa korelasi kepuasan kerja:

1) Motivasi

Suatu penelitian meta analisis yang belum lama dilakukan menguji Sembilan hasil penelitian yang melibatkan 2.237 orang pekerja mengungkapkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Para manajer disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan karyawan.

2) Keterlibatan Dalam Pekerjaan

Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan keterlibatan seorang individu dengan peran dalam

pekerjaannya.Penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan memiliki kaitan dengan kepuasan kerja.Oleh karenanya, para manajer terdorong untuk memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan dengan tujuan untuk mendorong keterlibatan para karyawan dalam pekerjaannya.

3) Perilaku Sebagai Anggota Organisasi Yang Baik.

Merupakan perilaku karyawan yang melampaui panggilan tugas.Contohnya meliputi bahasa tubuh yang pernyataannya membangun mengenai organisasi, ungkapan ketertarikan pribadi pada pekerjaan orang lain, saran-saran untuk perbaikan, melatih orang baru, pengharagaan atas semangat dan perilaku menjaga tertib organisasi sesuai dengan aturan, perawatan terhadap peralatan organisasi dan ketepatan waktu dan kehadiran yang jauh melampaui standar atau yang diberlakukan.

4) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannnya.68 penelitian melibatkan 35.282 orang individu mengungkapkan hubungan yang signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dengan kepuasan.

5) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran menghabiskan biaya, dan para manajer senantiasa mencari jalan keluar utnuk menguranginya.Suatu rekomendasi adalah dengan meninngkatkan kepuasan kerja. Jika ini merupakan suatu rekomendasi yang valid, seharusnya terdapat suatu hubungan negatif yang kuat (atau korelasi negatif) antara kepuasan dengan ketidakhadiran. Oleh karena itu, perlu disadari oleh manajer bahwa belum tentu ada hubungan yang signifikan dengan menurunnnya ketidakhadiran dengan meningkatkan kepuasan kerja.

6) Berhentinya Karyawan

Berhentinya Karyawan penting untuk mendapat perhatian para manjer karena mengganggu kelangsungan organisasi dan juga sangat menghabiskan biaya.

7) Stres Yang Dirasakan

Stres dapat memiliki dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi dan kesehatan seorang individu. Stres berhubungan secara positif dengan ketidakhadiran,

8) Prestasi Kerja

Salah satu perdebatan yang terbesar di dalam pusat penelitian organisasi adalah hubungan anatara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Beberapa orang, seperti Herzbeg, berpendapat bahwa kepuasan mengarah pada prestasi yang lebih tinggi sementara beberapa orang lainnnya bertahan bahwa prestasi yang lebih tinggi mengarah pada kepuasan.

d. Efek Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Robbins (2001:151) Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini. Jadi kita mendapatkan banyak sekali studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja para produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya karyawan.

1) Kepuasan dan Produktivitas

Pandangan dini mengenai hubungan kepuasan dan kinerja pada hakikatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan "seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif" banyak paternalisme yang ditunjukkan para manajer dalam dasarwarsa, membentuk tim boling perusahaan dan koperasi simpan pinjam, mengadakan piknik perusahaanm memberikan jasa konseling bagi karyawan, melalui penyelia agar peka terhadap keprihatinan bawahan dilakukan untuk membuat para pekerja senang.

2) Kepuasan dan Kemangkiran

Kita jumpai suatu hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dan kemangkiran, tetapi korelasi itu sedang saja- biasanya kurang dari 0,40. Sementara tentu masuk akal bahwa karyawan yang tidak puas lebih dan mengurangi koefisien korelasi. Misalnya, ingat pembahasan kita mengenai upah lawan upah sehat.

3) Kepuasan dan Tingkat Keluar – Masuknya Karyawan

Kepuasan juga dihubungkan secara negative dengan keluarnya karyawan, tetapi korelasi itu lebih kuat daripada yang kita temukan pada kemangkiran. Toh, sekali lagi, faktor-faktor lain seperti misalnya kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai kesemptan kerja alternatif, dan panjangan masa kerja dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.

e. Hasil Kepuasan Kerja

Luthans (2006:246) Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Akan tetapi, dari perspektif keefektifan organisasi dan manajerial yang pragmatis, pneting untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan variabel hasil. Bagian berikut ini akan membahas rangkaian hasil yang paling penting.

1) Kepuasan dan Kinerja

Apakah karyawan yang puas memiliki kinerja lebih baik daripada karyawan yang kurang puas ? " Kontroversi kepuasan – kinerja" telah muncul sejak lama. Meskipun banyak orang mengasumsikan studi yang dinilai menurut meta-analisis mengindikasikan hubungan yang lemah (korelasi taksiran dan praktis mempertanyakan dan memperdebatkan hasil yang lemah tersebut. Meta analisis lebih rumit yang dilakukan oleh Tim Judge dan rekannya pada 312 sampel dengan kombinasi N54,417 menemukan korelasi sebenarnya menjadi 0,30. Dengan demikian, analisis terakhir ini menunjukkan hubungan yang jauh lebih kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, tetapi tidak lebih besar daripada cirri kepribadian Big Five- kesungguhan.

2) Kepuasan dan Ketidakhadiran

Peneliti hanya menunjukkan hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan ketidakhadiran. Seperti halnya dengan pergantian karyawan, banyak variabel seperti tingkat di mana orang merasa bahwa pekerjaan mereka penting. Misalnya, penelitian terhadap karyawan pemerintah menunjukkan bahwa orang yang yakin bahwa pekerjaanya penting memilikki ketidakhadiran rendah daripada orang yang tidak merasa pekerjaanya penting. Selain itu, penting untuk diingat bahwa

kepuasan kerja tinggi belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran.

3) Pengaruh Lain dan Cara untuk Meningkatkan Kepuasaan

Selain yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat sejumlah pengaruh lain dari kepuasan kerja yang tinggi. Penellitian melaporkan bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas, yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakan kerja, dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Pada sisi positif, ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara kepuasaan kerja dan stress yang dirasakan.

f. Penyebab Kepuasan Kerja

Kreitner (2005:271) Lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Penyebabnya adalah pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nialai, persamaan, dan komponen watak/genetik. Ulasan singkat dari model-model ini akan memberi penjelasan konsep rumit yang terlihat sederhana.

1) Pemenuhan Kebutuhan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh, sebuah survey akhir akhir ini terhadap 30 lembaga bantuan hokum Massachusetts mengungkapkan bahwa 35% hingga 50% dari rekan lembaga hokum meninggalkan para lembaga itu pada tiga tahun awal karena lembaga tersebut tidak mengkamodir kebutuhan keluarga. Contoh ini melukiskan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya karyawan.

2) Ketidakcocokan

Model-model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewaikili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan. Seperti upah dan kesempatan promosdi

yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterimanya. Pada saat harapan lebih besar daripada yang diterima, seseorang tidak puas.

3) Pencapaian Nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Pada umumnya, penelitian secara konsisten mendukung prediksi bahwa pemenuhan nilai secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

4) Persamaan

Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan "secara adil " ditempat kerja. kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output/input lain yang signifikan. Para karyawan merasakan keadilan terhadap upah dan promosi secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja.

5) Komponen Watak/Genetik

Secara khusus model watak/genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karenanya, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja. walaupun hanya sedikit penelitian yang telah menguji pertanyaan ini, hasilnya memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan antara siifat pribadi dengan kepuasan kerja selama periode antara 2 hingga 50 tahun. Faktor-faktor genetik juga ditemukan secara signifikan dapat memprediksi kepuasan hidup, kesejahteraan, dan kepuasan kerja secara umum.

C. Hipotesis

Adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2009:6) Jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

1) Penelitian Deskriptif

   Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

1) Penelitian Komparatif

   Sesuatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, satu dalam waktu yang berbeda.

2) Penelitian Asosiatif

   Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

   Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian komparatif yang bersifat membandingkan. Yang dibandingkan dalam penelitian ini adalah perbedaan kepuasan / ketidakpuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang.

B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Lawang Kidul Kecamatan Ilir Timur Dua Palembang yang beralamat Jln. Perintis Kemerdekaan Lrg. Pasundan.RT 18 RW 01 Kel. Lawang Kidul Kec. Ilir Timur II Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel tersebut :

Tabel III.1

Operasionalisasi Variabel dan Indikator

Operasionalisasi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kepuasan Kerja Karyawan Yaitu sikap umum seorang individu (setiap anggota kepala keluarga di Kelurahan Lawang Kidul) terhadap pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 3
	2. Ganjaran yang pantas	4, 5, 6
	3. Kondisi Kerja	7, 8, 9
	4. Rekan Kerja	10, 11, 12

Sumber : Robbins (2001) dan Luthans (2006)

D. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi (Istijanto, 2005:109). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala keluarga (KK) di Kelurahan Lawang Kidul KecamatanIlir Timur Dua Kota Palembang. Secara keseluruhan KK di kelurahan ini dapat ditampilkan dalam kerangka sampling sebagai berikut :

Tabel III.2

Jumlah KK Kelurahan Lawang Kidul Berdasarkan RW

Rukun Warga	Jumlah KK	Jumlah Sampel
1	476	41
2	538	47
3	680	59
4	476	41
5	392	34
6	295	26
Jumlah	2.857	248

Sumber : Kelurahan Lawang Kidul dan perhitungan peneliti, 2015

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian KK dari Kelurahan Lawang Kidul yang dipilih sebagai sumber informasi penelitian. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel Sugiyono (2009: 81) dengan jumlah

populasi sebanyak 2.857 KK dan tingkat kesalahan sebesar 10%, penelitian minimal harus menggunakan 248 KK sebagai sampel.

Selanjutnya teknik pengambilan sampelnya dipilih *cluster sampling*. Yang dimana kata *cluster* mengandung arti satu kumpulan. Artinya, teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari satu kumpulan saja yang mewakili variasi yang ada. *cluster sampling* sering kali dipakai untuk melakukan efisiensi biaya riset, khususnya untuk menghemat biaya perjalananan (*travelling cost*) pengumpulan data.

Menurut Istijanto (2005:116) pengertian *Cluster Campling* adalah teknik pengambilan sampel dimana pemilihan mengacu pada kelompok bukan pada individu. Cara seperti ini baik sekali untuk dilakukan apabila tak terdapat atau sulit menentukan/menemukan kerangka sampel meski dapat juga dilakukan pada populasi yang kerangka sampel sudah ada.

Dalam penelitian ini yang dimaksud *cluster* / kelompok adalah setiap RW di Kelurahan Lawang Kidul Palembang

E. Data yang Diperlukan

Menurut Istijanto (2005:26) dilihat dari asal atau sumbernya, data dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar, yaitu :

1. Data Primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.
2. Data Sekunder adalah sebagai data yang dikumpulkan pihak lain, bukan oleh periset sendiri, untuk tujuan lain.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Data Primer,data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

F. Metode Pengumpuan Data

Menurut Istijanto (2005:37) macam-macam metode pengumpulan data adalah :

1. Wawancara

   Diterapkan dengan cara bertanya kepada karyawan secara pribadi. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual.

2. Kuesioner

   Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun data pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

3. Observasi

   Observasi dijalankan dengan cara mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek, atau kejadian-kejadian.Metode observasi melakukan pengumpulan data melalui pengamatan serta pencatatan.

4. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada diperusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Istijanto (2005:85) analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat untuk menjawab masalah.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari responden kemudian ditambah lagi dan dikelompokkan berdasarkan kategori jawaban masing-masing.

a) Teknik Analisis

Analisis Kai Kuadrat

Menurut M. Iqbal hasan (2008:185) Distribusi X^2(Kai kuadrat) merupakan satu distribusi dengan variabel random kontinu. Distribusi X^2 dalam pengujian hipotesis biasanya digunakan untuk mengetahui perbedaan antara frekuensi pengamatan dan frekuensi yang diharapkan (frekuensi teoretis).

Rumus :

$$X^2{}_0 = \sum_{i=1}^{2}\sum_{j=i}^{k}\frac{(n_{ij} - e_{ij})2}{e_{ij}}$$

Keterangan :

n_{ij} = frekuensi pengamanan (observasi)

e_{ij} = frekuensi harapan (teoritis)

n_{ij} = $\frac{n_i \cdot n_j}{n} = \frac{\textbf{total baris x total kolom}}{\textbf{total pengamatan}}$

i = 1, 2

j = 1, 2, 3, 4, …

Langkah-langkah pengujian hipotesis Menurut M. Iqbal Hasan (2008:187) sebagai berikut :

1) Formulasi hipotesis :

   $H_0 : P_1 = P_2 = P_3 = P_4$

   $H_1 : P_1, P_2, P_3, P_4$ tidak semuanya sama

2) Taraf nyata (α) dan nilai χ^2 tabel :

   α = 5% = 0,05

3) Kriteria pengujian :

   H_0 diterima apabila $\chi^2{}_0 \leq \chi^2{}_n$

   H_0 ditolak apabila $\chi^2{}_0 > \chi^2{}_n$

4) Menghitung nilai χ^2

5) Kesimpulan :

   Karena $\chi^2{}_0 < \chi^2{}_n$ maka hasil H_0 diterima

   Karena $\chi^2{}_0 > \chi^2{}_n$ maka hasil H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Kelurahan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia dibawah kecamatan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Kelurahan merupakan unit pemerintah terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya, sebuah desa dapat diubah statusnya menjadi kelurahan. Kelurahan Lawang Kidul merupakan salah satu dari 12 Kelurahan yang ada pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, yang terdiri 6 Rukun Warga dan 23 Rumah Tangga. Luas Wilayah Kelurahan Lawang Kidul adalah 23 ha, dengan luas wilayah tersebut, sebagian besar arealnya dipergunakan untuk pemukiman, sedangkan sisanya untuk bangunan pekantoran, sekolah dan fasilitas umum lainnya.

Batas wilayah administratif Kelurahan Lawang Kidul adalah :

a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan 3 Ilir
b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan 10 Ilir

c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Sungai Buah

d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Duku

2. Gambaran Responden Penelitian

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini dilakukan analisis data yang bersumber dari 248 responden. Dalam penyebaran kuesioner ternyata hanya 139 responden yang mengembalikan kuesioner, sehingga data yang kemudian dianalisis adalah data yang bersumber dari 139 jawaban responden tersebut.

Selanjutnya berturut-turut ditampilkan gambaran responden penelitian sebagai berikut;

a) Gambaran Jenis Kelamin Responden

Hasil distribusi jenis kelamin responden ditampilkan dalam tabel berikut

Tabel IV.1

Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	73	52,5	52,5	52,5
	Perempuan	66	47,5	47,5	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 di atas tampak 52,5% responden berjenis kelamin Laki-laki, sisanya sebanyak 47,5% berjenis kelamin perempuan.

b) Gambaran Pekerjaan Responden

Hasil distribusi pekerjaan responden ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.2

Gambaran Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	31	22,3	22,3	22,3
	TNI/POLRI	13	9,4	9,4	31,7
	Pensiunan	5	3,6	3,6	35,3
	Wirausaha	42	30,2	30,2	65,5
	Karyawan Swasta	42	30,2	30,2	95,7
	Lain-lain	6	4,3	4,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.2 diatas tampak pekerjaan responden adalah PNS 22,3 %, TNI/POLRI 9,4 %, Pensiunan 3,6 %, Wirausaha 30,2 %, Karyawan Swasta 30,2 % sisanya dan Lain-lain sebanyak 4.3 %.

c) Gambaran Pendapatan Responden

Hasil distribusi pendapatan responden ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.3

Gambaran Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp 1.000.000,-	0	0	0	0
	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	18	12,9	12,9	12,9
	Rp 2.000.001 - Rp 3.000.000	51	36,7	36,7	49,6
	Rp 3.000.001 - Rp 4.000.000	38	27,3	27,3	77,0
	> Rp 4.000.000	32	23,0	23,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV,3 diatas pendapatan responden sebagian sebagian besar adalah antara RP 2.000.001 - Rp 3.000.001 (36,7 %), selanjutnya 27,3% adalaha antara Rp 3.000.001 - Rp 4.000.000 , 23% di atas Rp 4.000.000,-, dan sejumlah 12,9% adalah antara Rp 1.000.000,-- Rp 2.000.000,-

d) Gambaran Pendidikan Responden

Hasil distribusi pendidikan responden ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.4

Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tamat SD	4	2,9	2,9	2,9
	Tamat SMP	0	0	0	0
	Tamat SMA	71	51,1	51,1	54,0
	Tamat Diploma	7	5,0	5,0	59,0
	Tamat Sarjana	57	41,0	41,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.4 diatas berturt-turut pendidikan responden adalah sebesar 51,1% tamat SMA, 41,0% adalah sarjana, 5.0% diploma, dan tamat SD sebesar 2,9%.

Berdasarkan tabel IV.5 di atas tampak terhadap pernyataan bahwa kepuasan kerja bersumber dari pekerjaan itu sendiri, ternyata semua profesi lebih banyak menjawab kadang-kadang kecuali untuk profesi wirausaha dan pensiunan yang lebih banyak menjawab ya. Ini berarti secara umum berbagai profesi di atas belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja.

Terhadap pernyataan bahwa kepuasan kerja dikarenakam jenis pekerjaan yang dijalan memang memuaskan, ternyata semua profesi mengatakan ya. Hal ini dimungkinkan karena para responden ini semua masih aktif menekuni profesi mereka sehingga masih menikmati pendapatan yang berasal dari profesi mereka masing-masing.

Terhadap pernyataan bahwa pekerjaan telah memberikan profesi yang menantang, ternyata semua profesi juga menjawab ya, kecuali karyawan swasta. Profesi karyawan swasta menjawab banwa, kadang-kadang saja mereka merasa puas dengan pekerjaan. Hal ini mungkin disebabkan bahwa, seorang karyawan swasta menerima instruksi kerja yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Berdasarkan karakteristik responden, 51,1% responden adalah tamatan SMA, pendapatan responden sebagian besar berkisar Rp 2.000.000,- - Rp 3.000.000,-. Gambaran ini mengindikasikan bahwa, responden masih dalam usia produktif yang pemikirannya tengah berkembang serta memerlukan lebih banyak tantangan untuk lebih memantapkan posisi mereka dalam berkarier.

Tabel IV.6

Ganjaran Yang Pantas

	Ya	Kadang-Kadang	Tidak
Pendapatan yang saya peroleh perbulan memuaskan			
PNS	35	10	0
TNI	29	8	0
Pensiunan	0	2	4
Wirausaha	30	18	6
Karyawan Swasta	12	14	8
Lain-lain	2	1	4
Penghargaan yang saya peroleh dalam bekerja memuaskan			
PNS	26	8	0
TNI	22	14	0
Pensiunan	2	4	4
Wirausaha	4	6	14
Karyawan Swasta	3	5	8
Lain-lain	1	0	2
Beragam pendapatan tambahan yang saya peroleh dalam bekerja memuaskan			
PNS	22	11	7
TNI	10	5	0
Pensiunan	2	1	0
Wirausaha	41	5	9
Karyawan Swasta	8	7	2
Lain-lain	5	3	1

Sumber : Perhitungan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.6 di atas, ketika terhadap responden dimintai pendapatnya tentang kompensasi yang diterima, jawaban yang diberikan juga cukup variatif. Terhadap pernyataan bahwa pendapatan yang diperoleh memuaskan, profesi PNS, TNI/POLRI, dan Wirausaha sebagian besar mengatakan ya, karyawan swasta menyatakan kadang-kadang, dan pensiunan serta profesi lain menyatakan tidak. Bagi responden yang berusia produktif pendapatan memang dirasa memuaskan, akan tetapi bagi responden yang telah pensiun tentu jumlah pendapatan itu relatif rendah dehingga dirasa tidak memuaskan. Adapun karyawan swasta (untuk bidang usaha yang prospektif) yang memiliki pendapatan relatif tinggi tentu pendapatan juga dianggap relatif memuaskan. Demikian sebaliknya.

Terhadap pernyataan penghargaan yang memuaskan diperoleh dalam bekerja, hanya profesi PNS dan TNI/POLRI menjawab ya, sedangkan profesi pensiunan, wirausaha, karyawan sawsta, dan profesi lain mayoritas menjawab tidak. Profesi abdi negara seperti PNS dan TNI/Polri selain perolehan kompensasi juga dipersepsikan masyarakat umum sebagai profesi yang "aman". Barangkali inilah penghargaan nonfonansial yang dimaksud responden. Sebab profesi lain memang tidak memiliki penghargaan seperti itu.

Terhadap pernyataan adanya ragam pendapatan tambahan yang diperoleh, semua profesi ternyata menjawab ya. Jawaban ini mengindikasikan bahwa, dalam profesi apa pun kesempatan untuk mendapatkan "seseran" ternyata dapat diperoleh baik yang bersifat finansial maupun non-finansial.

Tabel IV.7

Kondisi Kerja

	Ya	Kadang-Kadang	Tidak
Ketersediaan alat yang saya perlukan dalam bekerja memuaskan			
PNS	44	3	0
TNI	48	2	0
Pensiunan	0	0	3
Wirausaha	19	5	4
Karyawan Swasta	21	4	6
Lain-lain	2	3	1
Lingkungan kerja saya menyenangkan			
PNS	37	11	2
TNI	47	7	0
Pensiunan	5	2	1
Wirausaha	18	7	4
Karyawan Swasta	12	5	3
Lain-lain	5	7	4
Suasana kerja saya menyenangkan			
PNS	34	12	4
TNI	45	7	3
Pensiunan	2	1	5
Wirausaha	19	6	3
Karyawan Swasta	8	19	17
Lain-lain	0	6	8

Sumber : Perhitungan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.7 di atas,dalam hubungannya dengan kondisi kerja, responden memberikan jawaban yang beragam. Terhadap pernyataan tentang ketersediaan alat dalam bekerja, ternyata seluruh profesi menyatakan ya. Artinya

dalam penelitian ini semua responden memiliki peralatan dalam bekerja. Secara umum apabila dilihat dari ragam profesi responden, maka peralatan yang dimaksud tampaknya bukan peralatan yang bersifat spesifik dan berat. Profesi-profesi ini (kecuali TNI/POLRI) mungkin hanya memerlukan peralatan tulis, pakaian, dan sepatu pada umumnya sehingga pasti ragam peralatan tersebut dimiliki para responden.

Terhadap penrnyataan bahwa lingkungan kerja menyenangkan, hampir semua profesi menjawab ya kecuali profesi lain-lain. Lingkungan yang dimaksud tampaknya masih mengarah pada lingkungan sosial dimana dengan bekerja maka para responden ini dapat leluasa memiliki lingkungan yang menyenangkan seperti teman kerja, suasana kerja, relasi kerja,bahkan kompensasi yang diterima. Dilihat berdasarlan usia yang mayoritas usia produktif, para responden juga masih banyak memiliki kesempatan untuk membangun harapn-harapan di masa yang akan datang dengan lebih baik.

Terhadap pernyataan suasana kerja yang menyenangkan, hanya profesi PNS, TNI/POLRI, dan wirausaha yang mayoritas menjawab ya, sedangkan profesi pensiunan, karyawan swasta, dan lainnya menyatakan kadang-kadnag dan tidak. Jawaban kadang-kadang (karyawan swasta) karena tidak semua organisasi swasta dapat membangun suasana kerja yang baik. Organisasi swasta yang kuat lebih banyak memiliki modal finansial maupun nonfinansial untuk membangun suasana kerja yang baik, demikian sebaliknya. Adapun jawaban tidak (pensiunan dan lain-lain) karena kelompok responden ini tidak lagi berada dalam suasana yang ramai oleh dinamika pekerjaan.

Tabel IV.8

Rekan Kerja

	Ya	Kadang-Kadang	Tidak
Kawan kerja saya menyenangkan			
PNS	20	24	11
TNI	48	4	2
Pensiunan	3	4	5
Wirausaha	28	6	8
Karyawan Swasta	14	11	5
Lain-lain	3	6	2
Kawan kerja penuh dukungan			
PNS	39	12	3
TNI	52	5	0
Pensiunan	2	6	3
Wirausaha	28	12	14
Karyawan Swasta	16	16	5
Lain-lain	2	4	3
Kawan kerja kompak			
PNS	20	24	12
TNI	64	0	0
Pensiunan	2	2	2
Wirausaha	23	12	18
Karyawan Swasta	19	5	20
Lain-lain	2	5	2

Sumber : Perhitungan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV. 8 di atas terhadap suasana kerja, responden juga memberikan jawaban dengan variasi sebagaimana jawaban-jawaban sebelumnya. Terhadap pernyataan kawan kerja yang menyenangkan, ternyata hanya profesi

pensiunan yang menjawab tidak sedangkan profesi lain menjawab ya (kecuali profesi lainnya menjawab kadang-kadang). Profesi pensiunan dan lainnya memang tidak lagi berada dalam suasana kebersamaan dengan kawan-kawan sehingga tidak memiliki suasana seperti dimaksud.

Terhadap pernyataan dukungan dari kawan kerja, kembali hanya profesi pensiunan yang menjawab tidak sedangkan profesi lain menjawab ya (kecuali profesi lainnya menjawab kadang-kadang). Pernyataan ini masih berhubungan dengan pernyataan sebelumnya. Selama masih dalam masa aktif bekerja, para responden masih banyak berintereaksi dengan sesama kawan bekerja sehingga masih dapat memberikan penilaian yang lebih positif terhadap kehidupannya berelasi dengan orang lain.

Terhadap pernyataan kawan kerja yang kompak, ternyata variasi jawaban responden berubah. TNI/POLRI 100% menjawab ya, ini dikarenakan profesi ini memamng memiliki wadah organisasi formal yang kuat dan saling bela diantara anggotanya. Untuk PNS, sebagian besar menjawab kadang-kadang, berarti PNS tidak selalu berada dalam suasana kerja yang kompak. Wirausaha mayoritas menjawab ya, barangkali karena ada wadah informal sesama pengusaha yang memungkinkan mereka melakukan tukar gagasan. Karyawan swasta mayoritas menjawab tidak, sebab dalam perusahaan swasta suasana *like and dislike* lebih banyak terjadi.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Pekerjaan Itu Sendiri

Berikut proses pengujian yang dilakukan terhadap perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan pekerjaan itu sendiri. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut;

a. Rumusan Hipotesis

Ho = Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan pekerjaan itu sendiri.

H1 = Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan pekerjaan itu sendiri.

b. Menentukan X2 Tabel

Dengan derajat bebas = dk = (3-1) (18-1) = 34, pada alpha 0,05 diperoleh harga X2 Tabel = 55,8

c. Menghitung X2 Hitung

Tabel IV.9

Hasil Pengujian Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Pekerjaan Itu Sendiri

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	129,486[a]	25	,000
Likelihood Ratio	123,491	25	,000
Linear-by-Linear Association	30,364	1	,000
N of Valid Cases	139		

a. 27 cells (75,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

Sumber: Hasil Olah Data, 2015

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ternyata X2 hitung (129,486) > X2 tabel (55,8) sehingga Ho ditolak, yang berarti terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan pekerjaan itu sendiri.

2. Pebedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Ganjaran Yang Pantas

Berikut proses pengujian yang dilakukan terhadap perbedaan dan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan ganjaran yang pantas. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut;

a. Rumusan Hipotesis

Ho = Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan ganjaran yang pantas

H1 = Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan ganjaran yang pantas.

b. Menentukan X2 Tabel

Dengan derajat bebas = dk = (3-1) (18-1) = 34, pada alpha 0,05 diperoleh harga X2 Tabel = 55,8

c. Menghitung X2 Hitung

Tabel IV.10

Hasil Pengujian Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dengan Ganjaran yang Pantas

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	144,558[a]	30	,000
Likelihood Ratio	142,192	30	,000
Linear-by-Linear Association	14,470	1	,000
N of Valid Cases	139		

a. 32 cells (76,2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,04.

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ternyata X2 hitung (144,558) > X2 tabel (55,8) sehingga Ho ditolak, yang berarti terdapat perbedaan

kepuasan kerja karyawan antar profesi dengan berdasarkan ganjaran yang pantas..

3. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Kondisi Kerja

Berikut proses pengujian yang dilakukan terhadap perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan kondisi kerja. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut;

a. Rumusan Hipotesis

Ho = Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan kondisi kerja

H1 = Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan kondisi kerja.

b. Menentukan X2 Tabel

Dengan derajat bebas = dk = (3-1) (18-1) = 34, pada alpha 0,05 diperoleh harga X2 Tabel = 55,8

c. Menghitung X2 Hitung

Tabel IV.11

Hasil Pengujian Perbedaan Kepuasan Kerja Antar Profesi dan Kondisi Kerja

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	93,089[a]	20	,000
Likelihood Ratio	91,470	20	,000
Linear-by-Linear Association	15,291	1	,000
N of Valid Cases	139		

a. 18 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,07.

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ternyata X2 hitung (93,089) > X2 tabel (55,8) sehingga Ho ditolak, yang berarti terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan kondisi kerja.

4. Perbedaan Kepuasaan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Rekan Kerja

Berikut proses pengujian yang dilakukan terhadap perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan rekan kerja.. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Rumusan Hipotesis

Ho = Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan rekan kerja

H1 = Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan rekan kerja.

b. Menentukan X2 Tabel

Dengan derajat bebas = dk = (3-1) (18-1) = 34, pada alpha 0,05 diperoleh harga X2 Tabel = 55,8

c. Menghitung X2 Hitung

Tabel IV.12

Hasil Pengujian Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Rekan Kerja

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	88,737[a]	20	,000
Likelihood Ratio	78,805	20	,000
Linear-by-Linear Association	11,879	1	,001
N of Valid Cases	139		

a. 18 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian ternyata X2 hitung (88,737) > X2 tabel (55,8) sehingga Ho ditolak, yang berarti terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi dan berdasarkan rekan kerja.

Berdasarkan semua proses pengujian yang dilakukan, maka hasil pengujian dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel IV.13

Rangkuman Hasil Pengujian

No	Pengujian	Hasil	Kesimpulan
1	Perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan pekerjaan itu sendiri	Ho ditolak	Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan pekerjaan itu sendiri
2	Perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan ganjaran yang pantas	Ho ditolak	Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan ganjaran yang pantas
3	Perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan kondisi kerja	Ho ditolak	Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan kondisi kerja
4	Perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi kepuasan kerja berdasarkan rekan kerja	Ho ditolak	Terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi berdasarkan rekan kerja

Sumber : Rangkuman Tabel IV.9, IV.10, IV.11, dan IV 12

Berdasarkan rangkuman pengujian maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. **Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Pekerjaan itu Sendiri**

Berdasarkan tabel IV.5 tampak terhadap pernyataan bahwa kepuasan kerja bersumber dari pekerjaan itu sendiri, ternyata semua profesi lebih banyak menjawab kadang-kadang kecuali untuk profesi wirausaha dan pensiunan yang lebih banyak menjawab ya. Ini berarti secara umum berbagai profesi di atas belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja.

Terhadap pernyataan bahwa kepuasan kerja dikarenakam jenis pekerjaan yang dijalan memang memuaskan, ternyata semua profesi mengatakan ya. Hal ini dimungkinkan karena para responden ini semua masih aktif menekuni profesi mereka sehingga masih menikmati pendapatan yang berasal dari profesi mereka masing-masing.

Terhadap pernyataan bahwa pekerjaan telah memberikan profesi yang menantang, ternyata semua profesi juga menjawab ya, kecuali karyawan swasta. Profesi karyawan swasta menjawab banwa, kadang-kadang saja mereka merasa puas dengan pekerjaan. Hal ini mungkin disebabkan bahwa, seorang karyawan swasta menerima instruksi kerja yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya. Berdasarkan karakteristik responden, 51,1% responden adalah tamatan SMA, pendapatan responden sebagian besar berkisar Rp 2.000.000,- - Rp 3.000.000,-. Gambaran ini mengindikasikan bahwa, responden masih dalam usia produktif yang pemikirannya tengah berkembang serta

memerlukan lebih banyak tantangan untuk lebih memantapkan posisi mereka dalam berkarier.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa, terdapat kepuasan kerja yang berbeda antar profesi. Profesi PNS, TNI/POLRI, wirausaha, pensiunan dan profesi lain dinilai sebagai profesi paling memuaskan sedangkan profesi karyawan swasta memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Usaha swasta cukup variatif, untuk usaha swasta yang relatif besar tentu memberkan kepuasan yang lebih besar juga. Meskipun demikian, banyak usaha swasta yang relatif kecil sehingga tentu memberikan kepuasan yang juga rendah.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, Andhika Tri Murti (2008) dan Rio Managtur (2008) membuktikan kepuasan karyawan bekerja di perusahaan swasta yang relatif kuat, (PT PT Musi Griya Sakti Palembang dan PT Asuransi Berdikari Palembang) sehingga meskipun status profesinya karyawan swasta tetapi memiliki kepuasan kerja.

2. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Ganjaran yang Pantas

Berdasarkan tabel IV.6, ketika terhadap responden dimintai pendapatnya tentang kompensasi yang diterima, jawaban yang diberikan juga cukup variatif. Terhadap pernyataan bahwa pendapatan yang diperoleh memuaskan, profesi PNS, TNI/POLRI, dan Wirausaha sebagian

dengan perolehan pendapatan. Akan tetapi untuk profesi pensiunan pendapatn setiap bulan yang diterima menjadi kepuasan yang berbeda dibandingkan profesi lain. Meskipun demikian, dalam hal penghargaan semua profesi (kecuali PNS dan TNI/POLRI) menjawab tidak. Hal ini dikarenakan untuk imbalan lain non-gaji memang masih diterima profesi PNS dan TNI/POLRI. Selain itu masih kuat anggapan masyarakat terhadap kedua profesi tersebut sebagai profesi idaman akibat berbagai fasilitas dan tunjangan yang dapat diterima oleh kedua profesi tersebut.

Adapun untuk ragam pendapatan tambahan dinilai oleh semua profesi secara memuaskan. Hal ini berarti kesempatan untuk memperoleh pendapatan tambahan dalam bentuk apapun, seperti seseran, fee, komisi, dan bentuk pendapatan lain baik berhubungan maupun tidak berhubungan dengan pekerjaan yang ditekuni sangat mungkin dapat diterima oleh setiap orang terlepas dari profesi apa pun.

3. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Kondisi Kerja

Berdasarkan tabel IV.7, dalam hubungannya dengan kondisi kerja, responden memberikan jawaban yang beragam. Terhadap pernyataan tentang ketersediaan alat dalam bekerja, ternyata seluruh profesi menyatakan ya. Artinya dalam penelitian ini semua responden memiliki peralatan dalam bekerja. Secara umum apabila dilihat dari ragam profesi responden, maka peralatan yang dimaksud tampaknya bukan peralatan yang bersifat spesifik dan berat. Profesi-profesi ini (kecuali TNI/POLRI) mungkin hanya memerlukan peralatan tulis, pakaian, dan sepatu pada umumnya sehingga pasti ragam peralatan tersebut dimiliki para responden.

Terhadap penrnyataan bahwa lingkungan kerja menyenangkan, hampir semua profesi menjawab ya kecuali profesi lain-lain. Lingkungan yang dimaksud tampaknya masih mengarah pada lingkungan sosial dimana dengan bekerja maka para responden ini dapat leluasa memiliki lingkungan yang menyenangkan seperti teman kerja, suasana kerja, relasi kerja,bahkan kompensasi yang diterima. Dilihat berdasarlan usia yang mayoritas usia produktif, para responden juga masih banyak memiliki kesempatan untuk membangun harapn-harapan di masa yang akan datang dengan lebih baik.

Terhadap pernyataan suasana kerja yang menyenangkan, hanya profesi PNS, TNI/POLRI, dan wirausaha yang mayoritas menjawab ya, sedangkan profesi pensiunan, karyawan swasta, dan lainnya menyatakan

kadang-kadnag dan tidak. Jawaban kadang-kadang (karyawan swasta) karena tidak semua organisasi swasta dapat membangun suasana kerja yang baik. Organisasi swasta yang kuat lebih banyak memiliki modal finansial maupun nonfinansial untuk membangun suasana kerja yang baik, demikian sebaliknya. Adapun jawaban tidak (pensiunan dan lain-lain) karena kelompok responden ini tidak lagi berada dalam suasana yang ramai oleh dinamika pekerjaan.

Berdasarkan proses pengujian ternyata terdapat kepuasan kerja antar profesi yang berbeda dalam hal kondisi kerja. Secara umum semua profesi memiliki kepuasan kerja. Profesi paling memuaskan kembali dimiliki profesi PNS dan TNI/POLRI, hanya pensiunan yang relatif rendah tingkat kepuasannya. Hal ini dapat dimaklumi karena keadaannya yang telah memasuji purna tugas. Profesi karyawan swasta paling kurang puas dengan suasana kerjanya, hal ini dapat dimaklumi jika para karyawan bekerja dalam perusahaan-perusahaan yang memang belum tumbuh kuat/besar sehingga para karyawan merasa belum mantap dengan posisi kerjanya, atau merasa belum maksimal berkarya untuk memperoleh kompensasi (dalam bentuk suasana kerja) yang lebih layak.

4. Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi dan Rekan Kerja

Berdasarkan tabel IV. 8, terhadap suasana kerja, responden juga memberikan jawaban dengan variasi sebagaimana jawaban-jawaban sebelumnya. Terhadap pernyataan kawan kerja yang menyenangkan, ternyata hanya profesi pensiunan yang menjawab tidak sedangkan profesi lain menjawab ya (kecuali profesi lainnya menjawab kadang-kadang). Profesi pensiunan dan lainnya memang tidak lagi berada dalam suasana kebersamaan dengan kawan-kawan sehingga tidak memiliki suasana seperti dimaksud.

Terhadap pernyataan dukungan dari kawan kerja, kembali hanya profesi pensiunan yang menjawab tidak sedangkan profesi lain menjawab ya (kecuali profesi lainnya menjawab kadang-kadang). Pernyataan ini masih berhubungan dengan pernyataan sebelumnya. Selama masih dalam masa aktif bekerja, para responden masih banyak berintereaksi dengan sesama kawan bekerja sehingga masih dapat memberikan penilaian yang lebih positif terhadap kehidupannya berelasi dengan orang lain.

Terhadap pernyataan kawan kerja yang kompak, ternyata variasi jawaban responden berubah. TNI/POLRI 100% menjawab ya, ini dikarenakan profesi ini memamng memiliki wadah organisasi formal yang kuat dan saling bela diantara anggotanya. Untuk PNS, sebagian besar menjawab kadang-kadang, berarti PNS tidak selalu berada dalam suasana kerja yang kompak. Wirausaha mayoritas menjawab ya, barangkali karena

ada wadah informal sesama pengusaha yang memungkinkan mereka melakukan tukar gagasan. Karyawan swasta mayoritas menjawab tidak, sebab dalam perusahaan swasta suasana *like and dislike* lebih banyak terjadi.

Berdasarkan hasil pengujian juga terdapat perbedaaan kepuasan kerja antar profesi. Profesi TNI/POLRI merupakan profesi yang paling puas dalam bekerja, diikuti profesi wirausaha. Selanjutnya adalah profesi PNS dan karyawan swasta, hanya saja dalam hal kekompakkan tampak tidak sepenuhnya membuat mereka puas khususnya dalam hal kekompakan kerja.

Beberapa hal yang dapat diambil sebagai gagasan dari hasil penelitian in adalah;

1. Setiap profesi seharusnya memiliki tantangan kerja, suasana kerja, dan rekan kerja yang berbeda-beda. Akan tetapi sejauhmana karyawan puas akan ditentukan juga oleh kesesuaian antara kemampuan dan tunutan pekerjaan mereka. Disamping terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja seperti dukungan keluarga, tingkat keberagamaan, serta cara pandang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila beragam faktor dapat menjadi penentu kepuasan kerja, sedangkan karakter dan kepribadian pekerja berbeda-beda, maka wajar saja jika tingkat kepuasan kerja berbeda. Meskipun demikian tetap menjadi tugas setiap manajer untuk mengusahakan secara maksimal terbentuknya kepuasan kerja para karyawannya.

2. Dalam penelitian ini secara keseluruhan profesi PNS dan TNI/POLRI masih merupakan profesi yang dinilai relatif lebih memuaskan dibandingkan banyak profesi lain. Fakta ini juga memberikan tugas kepada banyak pihak untuk melakukan sosialisasi dan membuka kesadaran masyarakat bahwa pada dasarnya profesi apapun dapat memberikan kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan antar profesi di Kelurahan Lawang Kidul Palembang. Profesi PNS dan TNI/POLRI dinilai sebagai profesi yang paling memuaskan dibandingkan banyak profesi lain.

2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, terdapat beberapa hal yang diambil sebagai tindak lanjut penelitian ini,

a. Setiap profesi seharusnya memiliki tantangan kerja, suasana kerja, dan rekan kerja yang berbeda-beda. Akan tetapi sejauh mana karyawan puas akan ditentukan juga oleh kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan mereka. Disamping terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja seperti dukungan keluarga, tingkat keberagamaan, serta cara pandang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Apabila beragam faktor dapat menjadi penentu kepuasan kerja, sedangkan karakter dan kepribadian pekerja berbeda-beda, maka wajar saja jika tingkat kepuasan kerja berbeda. Meskipun demikian tetap menjadi tugas setiap manajer untuk

mengusahakan secara maksimal terbentuknya kepuasan kerja para karyawannya.

b. Dalam penelitian ini secara keseluruhan profesi PNS dan TNI/POLRI masih merupakan profesi yang dinilai relatif lebih memuaskan dibandingkan banyak profesi lain. Fakta ini juga memberikan tugas kepada banyak pihak untuk melakukan sosialisasi dan membuka kesadaran masyarakat bahwa pada dasarnya profesi apapun dapat memberikan kepuasan kerja.

c. Peneliti merekomendasi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut menggunakan indikator lain untuk memperkuat hasil penelitian ini, misalnya menggunakan indikator kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan, dukungan keluarga, dan penghayatan responden terhadap keyakinannya.

DAFTAR PERTANYAAN

Mohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi daftar pertanyaan ini sebagai bahan penyusunan skripsi. Jawaban dapat dilakukan dengan memberi tanda silang pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Ibu/Bapak paling tepat. Jawaban tidak akan dipublikasikan tetapi hanya untuk keperluan ilmiah semata.

Terima Kasih.

Nama : M. Aditia Nugraha

Nim : 21 2011 181

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

2. Pekerjaan : a. PNS d. Wirausaha
   b. TNI/POLRI e. Karyawan Swasta
   c. Pensiunan f. . . . . (Tuliskan)

3. Pendapatan kotor/bulan : a. < Rp 1.000.000
   b. Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000
   c. Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000

d. Rp 3.000.000 - Rp 4.000.000

e. > Rp 4.000.000

4. Pendidikan : a. Tamat SD d. Tamat Diploma

b. Tamat SMP e. Tamat Sarjana

c. Tamat SMA

II. Kepuasan Kerja

Jawaban Responden

	Ya	**Kadang-kadang**	**Tidak**
• Pekerjaan Itu Sendiri			
1. Kebebasan saya dalam bekerja memuaskan			
2. Jenis pekerjaan yang saya jalani memuaskan			
3. Tantangan saya dalam bekerja membanggakan			
• Ganjaran Yang Pantas			
4. Pendapatan yang saya peroleh / bulan memuaskan			
5. Penghargaan yang saya peroleh dalam bekerja memuaskan			
6. Beragam pendapatan tambahan yang saya peroleh dalam bekerja memuaskan			

• Kondisi Kerja			
7. Ketersediaan alat yang saya perlukan dalam bekerja memuaskan			
8. Lingkungan kerja saya menyenangkan			
9. Suasana kerja saya menyenangkan			
• Rekan Kerja			
10. Kawan kerja saya menyenangkan			
11. Kawan kerja penuh dukungan			
12. Kawan kerja kompak			

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan							
		November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1	Revisi Proposal								
2	Penulisan Bab I								
3	Penulisan Bab II								
4	Penulisan Bab III								
5	Penyebaran Kuesioner								
6	Tabulasi & Analisis								
7	Penulisan Bab IV & V								
8	Penggandaan Hasil								

DAFTAR PUSTAKA

Murni, Tri Andika. 2008. *Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Musi Griya Sakti Palembang.* (Tidak Dipublikasikan).

Kreitner, Robert & Angelo Knicki. 2003. Terjemahan Early Suandy. 2005. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Robbins, P. Stephen. 1998. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep-Kontroversi-Aplikasi.* Jakarta: PT. Prenhalindo.

Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif).* Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Managtur, Rio. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Berdikari Palembang.* (Tidak Dipublikasikan)

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan ke-13, Bandung: CV. Alfabeta.

Luthans, Fred. 2005. Terjemahan Vivin Andika Yuwono. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Andi YK.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
Jln. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. 0711 - 513022 Fax. 0711 - 513078 Palembang (30263), www.umpalembang.ac.id

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : M. ADITIA NUGRAHA

Nim : 21 2011 181

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANAJEMEN

Alamat : Jl. P. KEMERDEKAAN Lr. AKOR NO. 1238

Telah melunasi seluruh Pembayaran Uang BPP dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 15/16 W60

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehenshif, Daftar Wisuda dan Pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui
Wakil Rektor II,

(.....)

Palembang, 11 - 3 - 2016
Bagian BPP,

(.....)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**M. ADITIA NUGRAHA**
NIM	:	**212011181**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (17) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 25/فبراير/٢٠١٦
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Pas Photo
3x4

Drs. Antoni, M.H.I.

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA	: **M. Aditia Nugraha**	PEMBIMBING	
NIM	: **21 2011 181**	KETUA	**Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M**
PROGRAM STUDI	: **Manajemen SDM**	ANGGOTA	:
JUDUL SKRIPSI	: **PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ANTAR PROFESI DI KELURAHAN LAWANG KIDUL PALEMBANG**		

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	19/10	Subs UP			
2					
3	24/10	Konsistensi UP			
4					
5	29/10	Perjelas data			+ data populasi.
6					
7	4/11	Metode Penelitian			
8	5/11	Kuesioner			
9					
10	7/11	Sempurnakan			
11					
12	8/11	Acc Proposal			dpt diseminarkan
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	M. Aditya Nugraha
Place/Date of Birth	:	Palembang, February 11th 1993
Test Times Taken	:	+1
Test Date	:	July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension	:	44
Structure Grammar	:	42
Reading Comprehension	:	47
OVERALL SCORE	:	443

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN 1164932/0210098402

No. 233/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI	INSTITUSI PERGURUAN TINGGI	Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014	(B)
	PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014	(B)
	PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)	Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011	(B)
	PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)	Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010	(B)

umpalembang.net/feump Email : feumplg@gmail.com

amat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 18 Agustus 2016
Waktu : 13.00-16.45
Nama : M. Aditia Nugraha
Nim : 212011181
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : SDM
Judul Skripsi : **Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan Antar Profesi Di Kelurahan Lawang Kidul Palembang**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI KEMUDIAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Diah Isnaini A, S.E,MM	Pembimbing	16 - 9 - 2016	
2	Diah Isnaini A, S.E,MM	Ketua Penguji	16 - 9 - 2016	
3	Hj. Fitantina, S.E, M.Si	Penguji 1	6 - 9 - 2016	
4	Juairiah, S.E, M.Si	Penguji 2	16 - 9 - 2016	

Palembang, Agustus 2016
Dekan,
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E,M.Si
NIDN : 0216057001

BIODATA PENULIS

Nama	: Muhammad Aditia Nugraha
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang/11 Februari 1993
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat Lengkap	: Jl. Perintis Kemerdekaan Lr. Akor No. 1238 RT/RW 13/04
Telepon	: 0821-8686-2998
Email	: aditianugraha400@yahoo.com