

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT.GRHA HUMANINDO MANAJEMEN  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Nopita Apriani**

**Nim : 21 2013 422**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DENGAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT.GRHA HUMANINDO MANAJEMEN  
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Palembang**

**SKRIPSI**



**Nama : Nopita Apriani**

**Nim : 21 2013 422**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nopita Apriani

Nim : 212013422

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Hubungan Karakteristik Biografis dengan Kepuasan Kerja  
Karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, Januari 2019



Nopita Apriani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul : Hubungan Karakteristik Biografis Dengan Kepuasan kerja  
Karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang**

**Nama : Nopita Apriani  
NIM : 212013422  
Fakultas : Ekonomi  
Program Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2019**

**Pembimbing I,**

**DR. Diah Isnaini A, S.E., M.M.  
NIDN: 0207046311**

**Pembimbing II,**

**Amidi, S.E., M.Si  
NIDN: 0229056502**

**Mengetahui**

**Dekan  
i. b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

*Motto :*

- ❖ *Kegagalan bukanlah penentu untuk kita menyerah, namun kegagalan merupakan awal dari bangkitnya semangat baru untuk mencapai keberhasilan.*
- ❖ *Jangan lihat masa lalu dengan penyesalan, jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan, tapi lihatlah sekitaran anda dengan penuh kesadaran dan tidak ada masalah yang tidak dapat terselesaikan, jadikanlah masalah menjadi motivasi agar menjadi lebih baik untuk kedepan.*

***PERSEMBAHAN:***

*Terucap syukur pada-Mu Ya Rabbi Allah SWT*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- *Kedua orang tua ku*
- *Saudara kandungku*
- *Sahabat terbaikku*
- *Teman-Teman seperjuanganku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

*Asslamu'alaikum Warohmatullaahi WaBarokaatuhp*

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **Hubungan Karakteristik Biografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang** ” dengan baik dan tepat waktunya. Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang, dan kerendahan hati, skripsi ini penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua Ayahnda Usman dan ibunda Mariana yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dana, dorongan, semangat, dan motivasi, serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terima kasih Ya Allah, Engkau telah memberikan penulis keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si. selaku ketua program Studi Manajemen, Bapak dan Ibu Dosen Serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani S.E., M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membimbing selama perkuliahan di universitas muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E., M.M dan Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.
6. Sahabat terbaikku Ganes Agus Purnama, Juwita, Junai, Hendri Mardiyanto, Risna Wati, Fepi.
7. Teman- temanku satu almamater
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Amin .

## DAFTAR ISI

### Halaman

Halaman Sampul	
Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Persembahan dan Motto .....	iv
Halaman Prakata .....	v
Daftar Isi .....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Lampiran .....	xi
Abstak .....	xiv
Abstak .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	18
C. Hipotesis .....	20
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>



A. Jenis Penelitian .....	21
B. Lokasi Penelitian .....	22
C. Operasionalisasi Variabel .....	22
D. Populasi dan Sampel .....	23
E. Data yang Diperlukan .....	25
F. Metode Pengumpulan Data .....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	26
<b>BAB 1VHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Hasil Penelitian .....	29
1. Sejarah Singkat .....	29
2. Gambaran Profil Responden .....	30
3. Gambaran Jawaban Responden .....	32
4. Proses pengujian .....	34
5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
A. Simpulan .....	69
B. Saran .....	69
<b>KUESIONER</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 KepuasanKaryawanBerdasarkan Status Pernikahan .....	4
Tabel I.2 KepuasanKaryawanBerdasarkan Tingkat Pendidikan .....	6
Tabel III.1 OperasionalisasiVariabel .....	22
Tabel III.2 Populasi .....	23
Tabel III.3 DistribusiSampel .....	24
Tabel IV.1 KarakteristikRespondenBerdasarkanStatus Pernikahan.....	31
Tabel IV.2 Karakteristik RespondenBerdasarkanMasaKerja.....	31
Tabel IV.3 KarakteristikRespondenBerdasarkanBanyaknyaTanggungandalam Satu Keluarga .....	32
Tabel IV.4 Karakteristik RespondenBerdasarkanJawabanResponde.....	33
Tabel IV.5 Hubungan Status PernikahandenganGaji .....	34
Tabel IV.6 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	35
Tabel IV.7 Hubungan Status PernikahandenganPenghargaan.....	35
Tabel IV.8 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	36
Tabel IV.9 Hubungan Status PernikahandenganPengarahan/Petunjuk .....	36
Tabel IV.10 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	37
Tabel IV.11 Hubungan Status PernikahandenganPengawasan.....	37

Tabel IV.12 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	38
Tabel IV.13 Hubungan Status Pernikahan dengan Komunikasi antara karyawan dan atasan.....	38
Tabel IV.14 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	39
Tabel IV.15 Hubungan Status Pernikahan dengan Komunikasi sesama karyawan .....	39
Tabel IV.16 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	40
Tabel IV.17 Hubungan Status Pernikahan dengan Kelengkapan fasilitas.....	40
Tabel IV.18 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	41
Tabel IV.19 Hubungan Status Pernikahan dengan Kelayakan fasilitas .....	41
Tabel IV.20 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	42
Tabel IV.21 Hubungan masa kerja dengan Gaji.....	42
Tabel IV.22 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	43
Tabel IV.23 Hubungan masa kerja dengan Penghargaan.....	43
Tabel IV.24 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	44
Tabel IV.25 Hubungan masa kerja dengan Pengawasan .....	44
Tabel IV.26 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	45
Tabel IV.27 Hubungan masa kerja dengan pengarahan/petunjuk .....	45
Tabel IV.28 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	46
Tabel IV.29 Hubungan masa kerja dengan Komunikasi antara karyawan .....	46
Tabel IV.30 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	47

Tabel IV.31 Hubungan masa kerja dengan Komunikasi sesama karyawan.....	47
Tabel IV.32 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	48
Tabel IV.33 Hubungan masa kerja dengan Kelengkapan fasilitas.....	48
Tabel IV.34 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	49
Tabel IV.35 Hubungan masa kerja dengan Kelayakan fasilitas.....	49
Tabel IV.36 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	50
Tabel IV.37 Hubungan Banyaknya Tanggungan dalam Satu Keluarga gaji.....	50
Tabel IV.38 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	51
Tabel IV.39 Hubungan BanyaknyaTanggungan dalam Satu Keluarga dengan Penghargaan .....	51
Tabel IV.40 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	52
Tabel IV.41 Hubungan Banyaknya Tanggungan dalam Satu Keluarga dengan Pengawasan.....	52
Tabel IV.42 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	53
Tabel IV.43Hubungan BanyaknyaTanggungan dalam Satu Keluarga dengan pengarahan/petunjuk .....	53
Tabel IV.44 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	54
Tabel IV.45 Hubungan BanyaknyaTanggungdalam Satu Keluarga dengan Komunikasi antara karyawan dan atasan .....	54
Tabel IV.46 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	55

Tabel IV.47 Hubungan Banyaknya Tanggungandalam Satu Keluarga dengan Komunikasi sesama karyawan .....	55
Tabel IV.48 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	56
Tabel IV.49 Hubungan Banyaknya Tanggungan dalam Satu Keluarga dengan Kelengkapan fasilitas .....	56
Tabel IV.50 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	57
Tabel IV.51 Hubungan Banyaknya Tanggungan dalam Satu Keluarga dengan Kelengkapan fasilitas .....	57
Tabel IV.52 Hasil Uji <i>Chi Square</i> .....	58
Tabel IV.53 Rangkuman Hasil Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan .....	59
Tabel IV.54 Rangkuman Hasil Penelitian Berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel IV.55 Rangkuman Hasil Penelitian Banyaknya Tanggungan dalam Satu Keluarga.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Lmpiran 5 Tabel

Lampiran 6 Foto copy Kartu Bimbingan

Lampiran 7 Foto Copy Surat Riset

Lampiran 8 Foto Copy Sertifikat Aik

Lampiran 9 Foto Copy Sertifikat Toeple

Lampiran 10 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Nopita Apriani / 212013422 / 2019 / Hubungan Karakteristik Biografis dengan Kepuasan Karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah hubungan antara karakteristik biografis dengan kepuasan karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara karakteristik biografis dengan kepuasan karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian komperatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang . Sampel diambil sebanyak 106 sampel. secara *cluster sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer. Dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis penelitian ini menggunakan chi – square. Secara umum kepuasan karyawan sama dalam hal, status pernikahan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja. meskipun terdapat beberapa karakteristik biografis yang memiliki hubungan dengan kepuasan yaitu hubungan antara status pernikahan dengan kepuasan (gaji dan pengawasan). Masa kerja dengan kepuasan (komunikasi sesama karyawan). Banyaknya tanggungan dalam satu keluarga dengan kepuasan (gaji dan pengawasan).

**kata kunci : karakteristik biografis, kepuasan kerja.**

*Abstract*

*Nopita Apriani/212013422/2019/The Relationship between Biographical Characteristics and Employee Satisfaction of PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang/Human Resource Management.*

*The problem of this study was there a relationship between biographical characteristics and employee satisfaction of PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang. The objective of this study was to find out the relationship between biographical characteristics and employee satisfaction of PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang. This study was a comparative study. The population of this study was all the employees of PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang. Samples were taken as many as 106 samples by using a cluster sampling. The data needed in this study was a primary data by using questionnaire as the method of collecting the data. The technique of collecting the data used chi-square. The results of the study showed that, in general, employee satisfaction is the same in terms of gender, marital status, number of dependents, and years of service. However, there are several biographical characteristics that have a relationship with satisfaction, namely the relationship between satisfaction (salary and supervision) and gender; relationship to marital status with satisfaction (salary and supervision); working period with satisfaction (communication with fellow employees); then, the number of dependents in one family with satisfaction (salary and supervision).*

*Keywords: Employee satisfaction, biographical characteristics.*

PENGESAHAN

NO. 02 /Abstract/LB.UMP/ 1 /2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembinaan manajemen sumber daya manusia menempatkan posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, Maka tujuan yang ditetapkan mungkin untuk dicapai. Di dalam setiap organisasi manapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas ditinjau dari segi mana pun.

Banyak yang dapat dipelajari tentang SDM. Salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian sumber daya yang ada bisa berkembang dengan baik. Hal ini dilakukan karena tanpa adanya sumber daya pada suatu perusahaan, perusahaan itu tidak akan berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Sehingga akan besar kemungkinan tujuan perusahaan akan tercapai.

SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan. Hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawannya. SDM yang baik dapat mendorong para manager dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. SDM merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pelaksana, dan pengendali bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin akan terwujud tanpa adanya peranan karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih Malayu S.P Hasibuan (2009). Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gibson (dalam Wibowo 2016 : 415) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Selain itu kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, sehingga karyawan yang puas akan produktif dalam mencapai hasil kerja yang baik. Dengan demikian tujuan yang diinginkan karyawan akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan karyawan merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memberikan kepuasan bagi suatu perusahaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik Malayu S.P Hasibuan (2009 : 202 ) dengan kata lain kepuasan kerja karyawan yang terjadi akan

meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, maka akan besar kemungkinan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawan. Faktor-faktor yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan yaitu gaji dan fasilitas karyawan. Jika gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Selain itu fasilitas juga mendukung karyawan semangat untuk bekerja. Jika semua sudah terpenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Dengan demikian untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi semua keinginan karyawan, Agar karyawan semangat untuk bekerja. Tetapi yang terjadi di PT Grha Humanindo Manajemen Palembang karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang di berikan. Contohnya karyawan yang belum menikah merasa gaji yang di dapatnya sudah sesuai, Sedangkan karyawan yang sudah menikah merasa gaji yang di dapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Meskipun setiap perusahaan berusaha dapat memberikan kepuasan kepada seluruh karyawannya akan tetapi karena karakteristik karyawan yang berbeda, Maka tidak menutup kemungkinan kepuasan mereka juga berbeda. Perbedaan tersebut dapat dihubungkan dengan karakteristiknya. Karyawan berbeda karakteristiknya dalam hal jenis kelamin, status pernikahan, banyaknya tanggungan, jumlah tugas dan lain-lain.

Kepuasan karyawan juga berhubungan dengan sifat pekerjaannya. Misalnya ada karyawan yang bekerja di lapangan ( porter, pasasi, cargo, area cleaning servis, operation, ground support equitment) dan ada karyawan yang bekerja dalam ruang kantor ( accounting officer, koordinator operation, admin ). Dalam bekerja kepuasan karyawan juga ditentukan oleh fasilitas. Tidak semua bagian memiliki fasilitas yang sama sehingga ada hubungan antara kelengkapan fasilitas dengan kepuasannya. Misalnya, karyawan yang bekerja diluar kantor tidak terlalu memerlukan fasilitas fisik, akan tetapi karyawan yang bekerja di dalam kantor lebih banyak memerlukan fasilitas fisik( ac, komputer, kursi, penerangan dan lain-lain). Berikut hasil riset awal yang dilakukan berdasarkan wawancara dengan responden.

**Tabel 1.1**

**Kepuasan Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status pernikahan	Puas	Tidakpuas
1	Sudahmenikah	2	10
2	Belummenikah	7	2
Total		9	12

Sumber :wawancrapra-riset

Berdasarkan tabel 1.1 tampak kepuasan karyawan berhubungan dengan status pernikahannya. Hal ini dapat di jelaskan tingkat kepuasan karyawan berdasarkan status karyawan sebagai berikut :

### 1. Sudah menikah

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan berdasarkan status pernikahan, karyawan yang sudah menikah menyatakan tidak puas terhadap pendapatan yang diperoleh. Karyawan yang telah menikah merasa apa yang telah di peroleh tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan karyawan yang sudah menikah lebih besar di bandingkan karyawan yang belum menikah. Karyawan-karyawan ini selain dirinya sendiri juga memiliki tanggungan untuk isteri, anak, atau pun anggota keluarga lain.

### 2. Belum menikah

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan karyawan yang belum menikah menyatakan puas dengan pendapatan yang telah di peroleh selama bekerja. Karena karyawan tidak memiliki kebutuhan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Karyawan-karyawan ini belum memiliki tanggungan untuk membangun kehidupan mereka sendiri, bahkan biasanya masih banyak memperoleh fasilitas hidup dari keluarga/orang tua. Dengan demikian karyawan yang belum menikah di satu sisi sudah memperoleh penghasilan tetapi disisi lain belum memiliki banyak keperluan.

Hasil wawancara di atas menunjukkan tampaknya terdapat hubungan antara kepuasan karyawan dengan status pernikahannya. Wawancara lebih lanjut dilakukan dengan menanyakan kepuasan karyawan terhadap pendapatan berdasarkan tingkat pendidikan. Hasilnya ditampilkan dalam tabel berikut :

**Tabel 1.2****Kepuasan Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Puas	Tidakpuas
1	SMP	2 orang	-
2	SMA/SMK	1 orang	8 orang
3	D III	3 orang	5 orang
4	SI	2 orang	-
Total		8orang	13 orang

Sumber :wawancarapra-riset 2018

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat terdapat hubungan antara kepuasan karyawan dengan tingkat pendidikannya. Terdapat karyawan yang lulusan SMP, SMA/SMK, DIII dan S1. Tampak terdapat lebih banyak karyawan lulusan SMA/SMK/DIII yang tidak puas dalam bekerja. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. SMP

Tingkat pendidikan karyawan yang lulusan SMP lebih sedikit di bandingkan karyawan lain, tetapi karyawan puas terhadap hasil yang diperoleh selama bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan dengan tingkat pendidikan SMP menjawab puas dalam bekerja karena tidak memiliki banyak tuntutan akibat tingkat pendidikannya. Karyawan ini merasa sudah mendapatkan apa yang ingin diperolehnya, mereka mungkin juga menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya bukanlah pekerjaan

yang dapat memberikan kompensasi yang lebih dalam dirinya. Sehingga apa yang di perolehnya selama bekerja sedikit banyaknya bisa memenuhi kebutuhan.

## 2. SMA/SMK

Tingkat pendidikan karyawan yang lulusan SMA lebih banyak di bandingkan yang lain dan memiliki ketidakpuasan lebih besar. Kerena karyawan SMA/SMK lebih merasa apa yang sudah mereka peroleh tidak sesuai dengan kebutuhannya. Karyawan SMA/SMK merasa pekerjaan yang dilakukan tidak mendapatkan kompensasi yang lebih yang bisa memenuhi kebutuhan dalam dirinya, Kebutuhan rumah tangga, biaya sekolah anak dan kebutuhan hiduplainnya.

## 3. D III

Tingkat karyawan yang lulusan D III 3 orang menyatakan puas dengan apa yang telah diperolehnya. Sedangkan 5 orang menyatakan tidak puas. Berdasarkan tabel di atas terlihat ada karyawan yang puas dan tidak puas dengan pendapatannya. Karyawan yang tidak puas merasa pendapatannya tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhanhi dupnya. Sedangkan karyawan yang puas merasa apa yang telah di dapatnya selama bekerja sudah dapat memenuhi kebutuhannya, Karena kebutuhan hidupnya tidak sebanyak karyawan yang lain.

## 4. SI

Tingkat karyawan yang lulusan SI menyatakanpuasatasapa yang didapatkannyaselamabekerja, dan bekerjasesuaidenganpendidikannya. Karena hasil yang diperolehnyaselamabekerjadapatmemenuhikebutuhanhidupnya dan keluarga.

Dengan demikian status pernikahan dan tingkat pendidikan memiliki peran penting bagi kepuasan karyawan. Melihat pentingnya kepuasan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Hubungan Karakteristik Biografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara karakteristik biografis dengan kepuasan karyawan pada PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara karakteristik biografis dengan kepuasan karyawan pada PT. Grha Humanindo Manajemen Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah atau memperluas wawasan penulis tentang praktek dariteori yang selama ini diperoleh di bangku kuliah, dalam konsentrasi SDM khususnya tentang kepuasan karyawan.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan.



### 3. BagiAlmamater

Hasil penelitian ini dapat di jadikan salah satu kajian pendahuluan dalam penelitian berikutnya dengan topik yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Shobikin. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Prestasi Terhadap Perilaku Kewirausahaan. *Ejoernal Administrasi Bisnis* Vol 15(3) : 305-319.
- Andriyani, Titi. (2010). Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Organisaai Bisnis* Vol 1(1) 2085-1375.
- Farla, Wita. ( 2017). Karakteristik biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individu Yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Journal Uny* Vol 15(2) :1412-4521.
- Hasan, Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik II ( Statistik Insentif )*. Jakarta : PT Bumi Aksa.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PTBumi Aksa.
- Rahmawati. (2018). Analisis Faktor Perbedaan Jenis Kelamin dalam Kepuasan Kerja. *Ejoernal Administrasi Bisnis* Vol 6(1) : 16-173.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Keorganisasian* .Jakarta : PT Prenhalindo.
- Sudijono, Anas. (2011) *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Sugiyono. (2014) *Metedologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana.

