PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SANDIKA ANTARA NIKAN PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Refangga

NIM : 212016201

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS, FAKTOR SOSIAL DAN FAKTOR FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SANDIKA ANTARA NIKAN PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Nama : Refangga

NIM : 212016201

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Refangga
NIM	: 212016201
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 12 Maret 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
50786AHF262420523
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Refangga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang
Nama	: Refangga
NIM	: 212016201
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, 12 Maret 2020

Pembimbing I,

Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Pembimbing II,

Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Motto :

"Berbuat baiklah berkali-kali dan jangan berbuat jahat sekalipun"

"Teruslah menjadi diri sendiri yang baik, karena berpura-pura menjadi orang Lain itu melelahkan"

"Apa yang anda ketahui tentang hidupku sebenarnya salah, karena anda hanya memandang sikap luarku saja"

Ku Persembahkan kepada:

- Ayah dan ibu ku tercinta
  Ayah Sulaiman dan Ibu Sarikah
- Kakak kandungku dan adik-adikku
  Kakak Suryadi dan adikku Rizky dan Agus
- Pembimbing skripsiku
  Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.SI. dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M
- Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang.** Ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang.

Penulis laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku Bapak Sulaiman dan Ibu Sarikah yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terima ksih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku pembimbing satu dan selaku anggota penguji ujian komprehensif yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi
5. Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua dan pembimbing seminar usulan penelitian yang telah banyak membantu dan membimbing dalam proses penyusunan skripsi

6. Ibu Wani Fitriah, S.M., M.Si. selaku dosen penelaah II seminar usulan penelitian.
7. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. selaku dosen penelaah I dan selaku ketua penguji ujian komprehensif.
8. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku anggota penguji ujian komprehensif.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
10. Terimakasih teman-teman seperjuanganku "Cm 16" (Betsy, Fildzah, Indah, Kartimah, Marlina, Mia, Pitri, Rangga, Regi, Reni, Reza, Susi dan Widi) dan rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu dalam memperlancarkan penulisan skripsi ini.
11. Terimakasih teman-teman KKN posko 103 Karang Anyar (Furqon, Anggy, Bella, Dimas, Lailis, Lidia, Septian, Mira, Riki, Nia dan Robi.
12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu-persatu oleh penulis.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh, aamiin

Palembang, 12 Maret 2020
Penulis,

Refangga

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR I
HALAMAN JUDUL.....II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT III
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....IV
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....V
HALAMAN PRAKARTA.....VI
HALAMAN DAFTAR ISI VIII
HALAMAN DAFTAR TABEL IX
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN X
ABSTRAK.....XI
ABSTRACK XIII

BAB I. PENDAHULUAN.....1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah.....7
C. Tujuan Penelitian.....7
D. Manfaat Penelitian.....8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....9
A. Kajian Kepustakaan.....9
B. Penelitian Sebelumnya 18
C. Kerangka Pemikiran 21
D. Hipotesis 21

BAB III. METODE PENELITIAN.....22
A. Jenis Penelitian 22
B. Lokasi Penelitian 23
C. Operasionalisasi Variabel.....24
D. Populasi Dan Sampel.....25
E. Data Yang Diperlukan.....26
F. Metode Pengumpulan Data 26
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
A. Hasil Penelitian.....38
B. Pembahasan Hasil Penelitian 56
C. Perbedaan Dengan Peneliti Terdahulu 61

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 64
A. Simpulan.....64
B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 66
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja 4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 24
Tabel III.2 Populasi dan Sampel 25
Tabel IV.1 Uji Validitas.....40
Tabel IV.2 Uji Reabilitas 41
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 44
Tabel IV.6 Kepuasan Kerja.....45
Tabel IV.7 Faktor Psikologis 46
Tabel IV.8 Faktor Sosial 48
Tabel IV.9 Faktor Fisik.....49
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....50
Tabel IV.11 20 Uji F (Bersama-sama).....52
Tabel IV.12 Uji t (Parsial).....53
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner
Lampiran : Tabulasi
Lampiran : Hasil Uji Validitas faktor psikologis
Lampiran : Hasil Uji Validitas faktor sosial
Lampiran : Hasil Uji Validitas faktor fisik
Lampiran : Hasil Uji Validitas kepuasan kerja
Lampiran : Hasil Uji Reabilitas faktor psikologis
Lampiran : Hasil Uji Reabilitas faktor sosial
Lampiran : Hasil Uji Reabilitas faktor fisik
Lampiran : Hasil Uji Reabilitas kepuasan kerja
Lampiran : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
Lampiran : Hasil UjiKoefisien Determinasi (R^2)
Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
Lampiran : Surat Keterangan Riset
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran : Sertifikat AIK
Lampiran : Sertifikat TOEFL
Lampiran : Biodata Penulis
Lampiran : Jurnal

ABSTRAK

Refangga/212016201/2020/Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 45 karyawan dan sampel sebanyak 40 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji F secara bersama-sama untuk variabel faktor psikologis, faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sandika Antara Nikan Palembang. Sedangkan hasil uji t secara parsial faktor psikologis tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor sosial dan faktor fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci :faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan kepuasan kerja

Abstract

Refangga/212016201/2020/The Influence of Psychological Factors, Social Factors and Physical Factors on Employees' Work Satisfaction at PT. Sandika Antara Nikan Palembang/ Human resource management.

The problem of this study was Is there any influence of psychological factors, social factors and physical factors simultaneously and partially on Employee Work Satisfaction at PT.Sandika Antara Nikan Palembang. The populations in this study were 45 employees and samples as many as 40 employees. The source of data used was primary data and the data collection technique used was questionnaire. The data used in this study was qualitative and quantitative analysis . The analysis technique used was the test instrument consisting of validity and reliability test, while the data analysis techniques used were multiple linear regression analysis and hypothesis testing of F and t. The results showed simultaneously the F_{test} for psychological, social and physical factors had a positive and significant influence on employees' work satisfaction of PT. Sandika Antara Nikan Palembang. While partially, the results of the t_{test} showed the psychological factors had no influence and were not significant on employees' work satisfaction, whereas social and physical factors had a positive and significant influence on employees' work satisfaction.

Keywords: psychological factors, social factors, physical factors and work satisfaction

PENGESAHAN
NO. 52 /Abstract/LB/UMP/ I / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management)* adalah suatu kegiatan pengolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources)* merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi

kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan fungsi atau operasi.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Malayu dan Hasibuan, 2018: 202). Menurut Robbins (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 91) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

kepuasan kerja yang diperoleh. Diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja

agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Dari beberapa indikator tersebut sangat dibutuhkan bagi karyawan, tanpa adanya ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, maka tidak menutup kemungkinan pula akan terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, biasanya sebelum karyawan itu masuk perusahaan, perusahaan sudah memberikan pelatihan terlebih dahulu agar dapat membenahi keterampilan karyawan tersebut.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor tesebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan hubungan yang harmonis, karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja,

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan fisik karyawan.

PT Sandika Antara Nikan merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang kontraktor & migrasi jaringan fiber optic, yang kantornya

terletak di Jl. OPI 1, Jakabaring, Kel 15 Ulu, Kec Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 45 karyawan. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kepuasan kerja karyawan sangat diutamakan dalam memajukan perusahaan tersebut. Berikut adalah tabel kuesioner pra survei sementara :

Tabel 1.1

Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Saya akan setia dalam menjaga dan membela organisasi perusahaan	46.67%	53.33%
2	Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan perusahaan	20%	80%
3	Saya dapat mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan	40%	60%
4	Saya telah mendapatkan ketentraman bekerja di perusahaan	36.66%	63.33%
5	Saya selalu bersikap baik selama bekerja di perusahaan	46.67%	53.33%
6	Saya mendapatkan pekerjaan diperusahaan sesuai dengan bakat saya	23.33%	76.67%
7	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya, sudah sesuai dengan keterampilan saya	40%	60%
8	Hubungan antara sesama karyawan terjalin dengan baik	46.67%	53.33%
9	Hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik	23.33%	76.67%
10	Hubungan terjalin dengan baik antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaan	16.66%	83.34%
11	Perusahaan telah memberikan perlengkapan kerja yang baik	20%	80%
12	Penerangan yang ada di tempat kerja sudah sesuai standar perusahaan	43.33%	56.67%
13	Perusahaan lebih mementingkan kesehatan karyawan dalam bekerja	26.66%	73.34%

Sumber: Kuesioner Pra survei, 2019

Dari tabel 1.1 pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak puas dari pekerjaannya tersebut. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

kepuasan kerja ini dapat berdampak terhadap perusahaan, Tidak hanya itu saja yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan melainkan kemampuan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan bidang yang diberikan, sehingga karyawan tersebut sulit untuk berkreatifitas dalam bekerja, dan juga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan pun menjadi kurang, karena banyaknya faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut tidak puas. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut, diharapkan dapat membangun perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Faktor psikologis yang membuat karyawan tidak puas adalah karyawan yang belum mendapatkan ketentraman selama bekerja, karyawan tersebut bekerja tidak sesuai dengan bakat yang ia miliki sehingga karyawan tersebut sulit untuk menerapkan keterampilan yang ia miliki, pada akhirnya karyawan tersebut sulit untuk bersikap baik terhadap pekerjaannya.

Faktor Sosial yang membuat karyawan merasa tidak puas adalah hubungan yang tidak harmonis sesama karyawan / karyawan berbeda bidang pekerjaan, dikarenakan kurangnya koordinasi dari atasan, sehingga hubungan sesama karyawan / karyawan berbeda bidang pekerjaan dan atasanpun kurang harmonis.

Faktor fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perlengkapan kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, atau pas-pasan yang mengakibatkan karyawan harus bergantian untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan juga perusahaan kurang memperhatikan kesehatan karyawan, khususnya pekerja dilapangan yang dimana berhadapan langsung dengan cuaca, perusahaan seharusnya dapat menanggulangi agar karyawan tersebut tidak mudah sakit, dan jika pun sakit perusahaan harus dapat memberikan pelayanan terhadap karyawan tersebut. Tidak hanya itu saja, di perusahaan ini juga penerangan juga dirasa kurang untuk melakukan pekerjaan, bahkan karyawan pun sering melakukan kesalahan dikarenakan penerangan yang kurang, yang mengakibatkan harus bekerja dua kali.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu perlunya dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial, Dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
2. Adakah pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
3. Adakah pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
4. Adakah pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sandika Antara Nikan Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis**

   Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. **Bagi Perusahaan**

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan

3. **Bagi Almamater**

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

DAFTAR PUSTAKA

Bintaro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gaya Media

Busro, (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group

Dwi Priyantoro, (2009). *Mandiri Belajar SPSS.* Cetakan Ketiga, Jakarta: PT. Bumi Kirta.

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Endang Hendrayanti, (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi. Diakses 29 Januari 2020, dari D:\documend\usulanpenelitian\skripsi\Bimbingan Dosen Lesi Agusria\skripsi fix

Iqbal Hasan . (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik inferensif*). Jakarta: Bumi Aksara

Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Muhammad Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group

Petrus Dala Wolo (2015). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat, diakses 29 januari 2020, dari D:\documend\usulan penelitian\skripsi\BimbinganDoseLesiAgusria\skripsifix

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Rahmat (2016). Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Negri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Gowa. Diakses 27 November 2019, dari E:\documend\usulan penelitian\skripsi\Bimbingan DosenLesiAgusria\Rahmat.pdf

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suharsimi Arikunto (2013), *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Titis Melani Suhaji. (2019). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang), dari D:\documend\usulan penelitian\skripsi\BimbinganDosenLesiAgusria\skripsi fix

V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupres

Yosep Guntur Gathut Sujati (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi. Diakses 27 November 2019, dari E:\documend\usulan penelitian\skripsi\Bimbingan Dosen Lesi Agusria\Yosep Guntur Gathut Sujati.pdf