

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII  
(Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)



Skripsi Oleh:

**FAJERI ROMADHAN**

**01091001048**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

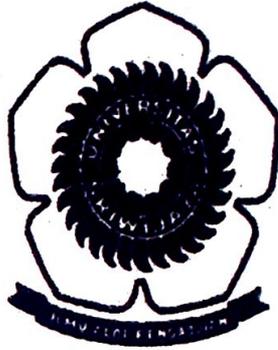
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

7  
2013

S  
658.3107  
Faj  
p  
2013

2013/2014

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII  
(Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)**



Skripsi Oleh:

**FAJERI ROMADHAN**

**01091001048**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
INDERALAYA**

**2013**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII  
(Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)**

Disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Fajeri Romadhan  
NIM : 01091001048  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal, 12 November 2013

Ketua :

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Tanggal, 15 November 2013

Anggota :

  
Afriyadi Cahyadi. S.E, M.M  
NIP.198104022008011013

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII  
(Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)**

Disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Fajeri Romadhan  
NIM : 01091001048  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 05 Desember 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 05 Desember 2013

Ketua,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003

Anggota



Afriyadi Cahyadi. S.E, M.M  
NIP. 198104022008011013

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M. Si  
NIP.196610221992032002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Mohamad Adam, S.E, M.E  
NIP. 196706241994021002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fajeri Romadhan  
NIM : 01091001048  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero)  
Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)**

Pembimbing :

Ketua : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
Anggota : Afriyadi Cahyadi. S.E, M.M  
Tanggal Ujian : 05 Desember 2013

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 06 Desember 2013

Pembuat pernyataan,



Fajeri Romadhan  
NIM 01091001048

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fajeri Romadhan  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Mandala, 08 April 1991  
Agama : Islam  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Desa Peninjauan, Kecamatan Peninjauan,  
Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU),  
Sumatera Selatan.  
Alamat Email : fajeri\_romadhan@yahoo.co.id  
Nomor HP : 081930330666  
Pendidikan Formal :  
Sekolah Dasar : SD NEGERI 79 OKU  
SLTP : SMP NEGERI 6 OKU  
SMU : SMA NEGERI 7 OKU

## *Motto*

➤ *Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka, apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mulah hendaknya kamu berharap.*

*(QS. Al-Insyirah)*

➤ *Allah, tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS. Al-Baqarah:286)*

➤ *Terimalah dengan penuh kerelaan atas apa yang ALLAH berikan kepadamu, niscayakamu menjadi manusia yang paling kaya. (Al- Hadits)*

*Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk:*

*Kedua orang tuaku tercinta  
Saudara-saudariku terkasih  
Rekan- rekan dan Almamaterku  
Serta Orang-orang yang Ku Sayangi*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis Di Ogan Ilir. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas semua petunjuk, rahmat dan karunia yang telah dicurahkan kepada penulis selama ini.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. H. Taufik Marwah M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Mohamad Adam S.E, M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Welly Nailis, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Pembimbing II, yang telah

mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Drs. Supardi A. Bakri, MPA, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehatnya.
8. Kedua orang tuaku Bapak Nangtjik (Alm) dan Ibu Emiyana (Almh) yang telah membesarkan dan mendidiku dengan penuh kasih sayang serta keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, doa, serta bantuan lainnya.
9. Semua teman-teman khususnya jurusan manajemen angkatan 2009 yang saya banggakan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
10. Pimpinan dan seluruh karyawan PTPN VII (Persero) unit usaha cinta manis di Ogan Ilir, yang telah memberikan bantuan data yang dibutuhkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang telah banyak membantu selama ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu saran yang konstruktif penuh keikhlasan sangat diharapkan dari semua pihak.

Inderalaya, 06 Desember 2013

Fajeri Romadhan

## ABSTRAK

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)**

Oleh:

Fajeri Romadhan

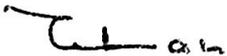
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian pengolahan di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis sebanyak 48 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang dengan menggunakan teknik sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir dengan  $t$  hitung 11.781 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ).

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan**

Ketua,



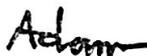
Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M  
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Afriyadi Cahyadi. S. E., M. M  
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Mohamad Adam, S.E., M.E  
NIP. 196706241994021002

## ABSTRACT

### *The Influence Of Employee's Job Satisfaction to Employee's Performance (Case Study on The Permanent's Employees Of Processing Division Of PTPN VII (Persero)Cinta Manis Business Unit In Ogan Ilir)*

By:

Fajeri Romadhan; Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M ; Afriyadi Cahyadi, SE, M.M

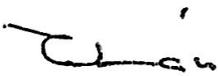
*The purpose of this research is to know the influence of employee's job satisfaction to permanent employee's performance of processing division of PTPN VII (Persero) Cinta Manis Business Unit in Ogan Ilir.*

*There are two variables in this research, employee's job satisfaction as independent variable, and employee's performance as dependent variable. Population in this research are all of the permanent employees of processing division in PTPN VII (Persero) Cinta Manis Business Unit as many as 48 peoples. Sample that used in this research are 48 peoples with using census technique. Data collection method that used were questionnaire. Data were analyzed by using simple linear regression analysis.*

*The results of this research, influence of employee's job satisfaction variable is positive and significant to employee's performance of PTPN VII (Persero) Cinta Manis Business Unit in Ogan Ilir with t count is 11.781 and signification level is 0.000 lower than  $\alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Key words:** *Employee's job satisfaction and employee's performance.*

*Tuthorsip thesis I,*



Drs. Yuliansyah M. Diah, M. M  
NIP. 195607011985031003

*Tuthorsip thesis II,*



Afriyadi Cahyadi, S.E., M. M  
NIP. 198104022008011013

*Knowing as,  
The Head of Management Department*



Mohamad Adam, S.E, M.E  
NIP. 196706241994021002

DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
1.5. Sistematika Pembahasan .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	9
2.1.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	10
2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11

2.1.4. Respon Karyawan yang Tidak Puas .....	13
2.1.5. Metode Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan.....	14
2.1.6. Pengertian Kinerja .....	15
2.1.7. Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.1.8. Proses Penilaian Kinerja.....	17
2.1.9. Aspek yang Dinilai dalam Kinerja.....	17
2.1.10. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja .....	18
2.2. Penelitian Terdahulu .....	19
2.3. Kerangka Pemikiran .....	22
2.4. Hipotesis .....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	23
3.2. Rancangan Penelitian .....	23
3.3. Sumber Data Dan Metode Pengumpulan Data .....	23
3.3.1. Sumber Data .....	23
3.3.2. Metode Pengumpulan Data .....	24
3.4. Populasi Dan Sampel .....	24
3.4.1. Populasi .....	24
3.4.2. Sampel .....	24
3.5. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel .....	25
3.5.1. Definisi Operasional .....	25
3.5.2. Pengukuran Variabel .....	26

3.6. Uji Instrumen Penelitian .....	27
3.7. Metode Analisis Data .....	28
3.7.1. Analisis Kuantitatif .....	28
3.7.2. Analisis Kualitatif .....	29

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	30
4.1.1. Profil Responden .....	30
4.1.2. Analisis Frekuensi .....	32
4.1.3. Kesimpulan Atas Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan .....	40
4.1.4. Kesimpulan Atas Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja Karyawan .....	41
4.2. Uji Instrumen Penelitian .....	42
4.3. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	43
4.4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	45
4.5. Pembahasan .....	46

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	47
5.2. Saran .....	47

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	49
-----------------------------	----

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. UMP dan KHL Propinsi Sumatera Selatan tahun 2013.....	4
Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis .....	5
Tabel 1.3. Produksi Pabrik Gula PTPN VII (Persero) Unit Cinta Manis.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.2. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	30
Tabel 4.3. Komposisi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	31
Tabel 4.4. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	31
Tabel 4.5. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
Tabel 4.6. Jawaban Responden Mengenai Tugas yang Bervariasi .....	33
Tabel 4.7. Jawaban Responden Mengenai Penilaian Kinerja.....	33
Tabel 4.8. Jawaban Responden Mengenai Gaji .....	34
Tabel 4.9. Jawaban Responden Mengenai Kondisi Tempat Kerja.....	34
Tabel 4.10. Jawaban Responden Mengenai Kondisi Peralatan Kerja.....	35
Tabel 4.11. Jawaban Responden Mengenai Hubungan Dengan Rekan Kerja ...	36
Tabel 4.12. Jawaban Responden Mengenai Sikap Atasan.....	36
Tabel 4.13. Jawaban Responden Mengenai Kualitas Pekerjaan .....	37
Tabel 4.14. Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Pekerjaan .....	37
Tabel 4.15. Jawaban Responden Mengenai Peraturan Perusahaan .....	46

Tabel 4.16. Jawaban Responden Mengenai Perintah Atasan.....	38
Tabel 4.17. Jawaban Responden Mengenai Kerja Sama Dengan Rekan Kerja .	39
Tabel 4.18. Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab .....	40
Tabel 4.19. Jawaban Seluruh Pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan .....	40
Tabel 4.20. Jawaban Seluruh Pernyataan Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.21. Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.22. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.23. Hasil Koefisien Determinasi.....	44
Tabel 4.24. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
Tabel 4.25. Hasil Analisis Secara Parsial.....	45

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	22

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Output Penelitian SPSS

Lampiran 3. Surat Selesai Kerja Praktek

Lampiran 4. Lembar Konsultasi

# BAB I

## PENDAHULUAN



### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam setiap kegiatan bisnis perusahaan, tak peduli besar atau kecilnya sebuah perusahaan. Dalam hal ini, peran dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat diperlukan dalam pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan yang dapat beroperasi dengan lebih efisien dan efektif dalam kegiatannya dapat dipastikan akan lebih kompetitif. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007:10) bahwa MSDM adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau karyawan agar lebih efektif dan efisien sehingga akan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain, SDM merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perkembangan dunia usaha saat ini menuntut perusahaan untuk dapat beroperasi secara lebih efisien dan efektif dalam menjalankan kegiatannya sehingga memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Untuk itu perusahaan harus memiliki strategi serta manajemen yang efektif, dan tentu saja karyawan yang berkualitas merupakan aset utama bagi perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan sebagai organisasi bisnis dengan tujuan utama untuk

mendapatkan laba yang optimal harus siap untuk berkompetisi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, karyawan selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditunjang oleh sarana dan prasarana yang dimilikinya saja, tetapi juga ditentukan oleh kontribusi dari setiap karyawannya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Bila dalam sebuah perusahaan terdapat banyak karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan merasa pekerjaannya merupakan sebuah beban yang harus dikerjakan. Keadaan inilah yang mendasari keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja akan membuat karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007:202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya sehingga akan tercermin pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Ini artinya tingkat kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala hal yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan pengelolaan karyawan yang tepat melalui pendekatan kepuasan kerja diharapkan kepuasan kerja karyawan juga ikut meningkat, kinerja yang baik akan

sulit tercapai tanpa adanya kepuasan kerja dari karyawannya karena pada dasarnya setiap individu akan selalu menginginkan keadaan yang sebisa mungkin dapat memberikan kepuasan bagi dirinya. Dengan begitu mereka akan dapat bekerja lebih semangat dalam mencurahkan segenap kemampuan dan perhatiannya serta waktunya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007:94) bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diberikan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan maka dalam perkembangannya, kinerja karyawan harus selalu diamati melalui penilaian kerja secara berkala.

Perusahaan PTPN VII (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor perkebunan dan berkantor pusat di Bandar Lampung. Komoditas utamanya adalah karet, kelapa sawit, teh dan tebu. Adapun areal operasional PTPN VII terbagi ke dalam 3 wilayah operasional yaitu Lampung, Sumsel, dan Bengkulu. Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi di PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir sebagai lokasi penelitian. Unit usaha cinta manis merupakan salah satu dari 27 unit usaha milik PTPN VII (Persero) yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan Pabrik gula, dengan produk utama yaitu gula kristal putih (GKP). Dengan total konsesi lahan seluas  $\pm 20.263,093$  Ha yang tersebar di 51 desa dalam 5 kecamatan yakni (Inderalaya, Inderalaya selatan, Tanjung batu,

Payaraman, Lubuk keliat) Kabupaten Ogan Ilir (OI) Sumatera Selatan, Unit Usaha Cinta Manis telah menjadi salah satu penopang kebutuhan gula di wilayah Sumatera Selatan dengan kebutuhan gula di Sumatera Selatan mencapai 130.000 ton per tahun, Unit Usaha Cinta Manis memenuhi  $\pm$  40% kebutuhan gula Sumsel, selain itu unit usaha cinta manis merupakan sumber perekonomian bagi ribuan pekerja dan masyarakat di sekitarnya.

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Surjono (Krani Kep. Personalia) mengenai gaji karyawan tetap, ia menjelaskan bahwa gaji perbulan yang diterima karyawan tetap untuk golongan terendah (IA) yakni sebesar Rp. 1.629.999,5925, besaran gaji ini disesuaikan dengan tingkat golongan dan masa kerja karyawan tersebut. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Propinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2013 maka gaji yang diterima oleh karyawan tetap PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis sudah berada di atas UMP, hanya saja gaji tersebut masih berada di bawah standar kebutuhan hidup layak (KHL) Propinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan tetap masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan tersebut. UMP dan KHL Propinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 UMP dan KHL Propinsi Sumatera Selatan tahun 2013

Provinsi	UMP 2013 (Rp)	KHL (Rp)	Keterangan	
			SK Gubernur	Tanggal SK
Sumatera Selatan	1.350.000	1.757.000	No.745/KPTS/Disnakertrans/2012	9 Nopember 2012

Sumber : <http://aswinsh.files.wordpress.com/2013/01/ump-2013-final-publik.pdf>

Berikut adalah tabel mengenai data absensi karyawan tetap bagian pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis tahun 2013:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis

keterangan	Tahun 2013						Jumlah (orang)
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	
Sakit	1	3	-	1	2	1	8
Cuti	5	6	9	3	6	12	41
Absen	3	-	2	4	2	3	14
Izin	2	-	1	2	3	-	8
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>71</b>

Sumber: Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa karyawan tetap bagian pengolahan yang absen dari bulan Januari hingga Juni yakni sebanyak 14 orang. Ketidakhadiran ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan. Tingginya tingkat absensi dari karyawan tetap bagian pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis mencerminkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang. Hal ini juga didukung oleh data jumlah karyawan tetap yang keluar selama bulan Januari hingga Juni 2013 terhitung sudah ada 3 orang karyawan tetap bagian pengolahan yang keluar. Kondisi ini tentu akan merugikan perusahaan karena akan membuat kinerja perusahaan kurang optimal. Berikut tabel 1.3 yang menunjukkan data produksi pabrik gula PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis yang mencerminkan bagaimana kinerja karyawan tetap bagian pengolahan.

Tabel 1.3 Produksi Pabrik Gula PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis

Uraian	Tahun				
	2008	2009	2010	2011	2012
Tebu (Ton/Ha)	66,50	63,90	63,59	60,82	65,24
Tebu ditebang (Ha)	13.963,68	11.444,68	13.470,57	11.285,64	7.143,30
Tebu digiling (Ton)	928.580,20	731.075,40	856.604,10	686.342,10	465.993,90
Produksi gula kristal putih/GKP (Ton)	68.330,00	54.570,00	52.336,20	48.181,22	30.468,00

Sumber : Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis.

Dari tabel 1.3 diketahui bahwa dari tahun 2008-2012 jumlah total produksi gula kristal putih PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis terus mengalami penurunan. Pada tahun 2008 sebanyak 68.330,00 ton dan terus turun hingga 30.468,00 ton pada tahun 2012. Dengan penurunan produksi ini akan mengakibatkan berkurangnya pasokan gula di daerah Sumatera Selatan yang selanjutnya dapat berdampak pada kenaikan harga gula.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir)”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan tetap bagian pengolahan PTPN VII (Persero) Unit Usaha Cinta Manis di Ogan Ilir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, manfaat penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat teoritis**

Diharapkan dapat memperkaya studi tentang Manajemen SDM khususnya yang berkaitan tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen PTPN VII (Persero) unit usaha cinta manis mengenai kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta dapat menjadi bahan referensi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

## **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan sebagai landasan dalam menganalisa masalah, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, dan juga hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian tentang ruang lingkup penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, populasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran yang sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR PUSTAKA

- Daftar UMP dan KHL seluruh Propinsi di Indonesia untuk tahun 2013 diambil dari <http://aswinsh.wordpress.com/2013/01/ump-2013-final-publik.pdf>.
- Dellan, H . 2013. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar. *Jurnal*, FKIP Universitas Riau, Pekanbaru.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol 3 no 6 pp 60-87
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitasari, Rizka Afrisalia & Eisha Lataruva. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intevening*". *Jurnal*, Undip, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>).
- Rivai, Veitzhal, 2005. *Peformance Appraisal*, Jakarta : PT Raja grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal , 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2002, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Edisi 5, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Wahab. B. Rahmatullah. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar", *Skripsi*, Universitas Hasanuddin, Makasar.

Wungu, Jiwo dan Hartanto B. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. edisi 1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.