

STUDI DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT. KARYA INDAH MAKMUR

Fenny Witomo

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: fenny11102@yahoo.com

Abstrak- Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan puas pada faktor hubungan antar karyawan dibandingkan dengan faktor individu dan faktor luar. Pada faktor hubungan antar karyawan seperti hubungan karyawan dengan manajer, hubungan antar karyawan, karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur puas karena adanya kerjasama yang baik.

Namun pada faktor individual, karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur tidak puas karena karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan saat ini. Pada faktor luar, karyawan tidak puas karena perusahaan hanya memberikan bentuk penghargaan kepada karyawannya yaitu berupa bonus dan perusahaan belum pernah mengadakan acara rekreasi bersama atau mengikutkan karyawannya pada acara pelatihan.

Kata Kunci- Kepuasan Kerja, Faktor Hubungan antar Karyawan, Faktor Individual, Faktor Luar

I. PENDAHULUAN

Persaingan usaha pada zaman sekarang, semakin hari semakin ketat. Terbukti dari semakin banyaknya usaha-usaha baru yang mulai bermunculan satu persatu baik itu merupakan jenis usaha kecil, menengah, besar. Dalam setiap usaha yang ada, ada sebuah faktor yang sangat penting untuk diperhatikan yaitu faktor Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Marihot Tua E.H. menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi (Sunyoto, 2012, p. 1).

Berdasarkan definisi di atas pula, Marihot Tua (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan (Sunyoto, 2012, p. 1).

Aktivitas berarti melakukan kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisa jabatan, rekrutmen, dan sebagainya. Menentukan berbagai kebijakan sebagai arah tindakan seperti mengutamakan sumber dari dalam organisasi untuk mengisi jabatan yang kosong, memberi

kesempatan kepada oranglain untuk menempati jabatan yang kosong, mengikutkan program pelatihan dan pendidikan (Sunyoto, 2012, p. 1). Gerakan *Human Relation*, era ini ditandai dengan adanya pemikiran tentang peran sumber daya manusia terhadap kemajuan organisasi.

Pandangan-pandangan yang muncul adalah Hasto dan Meilan (2007) mengatakan bahwa sumber daya manusia harus dilindungi dan disayangi, tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, namun sebagai pemilik perusahaan. Mulai disediakan fasilitas pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti tempat ibadah, tempat istirahat, jaminan kesehatan, kantin, dan sebagainya (Sunyoto, 2012, p. 5).

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran, tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (p. 210).

Masalah yang sering terjadi mengenai tenaga kerja adalah masalah keluarnya karyawan. Keluarnya karyawan merupakan satu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Keluarnya karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Dewasa ini masalah keluarnya karyawan sangat diperhatikan, karena jika jumlah karyawan yang keluar dalam perusahaan tersebut tinggi, maka akan berdampak pada tingkat keuntungan perusahaan. Semakin tingginya jumlah karyawan yang keluar akan menyebabkan kerugian pada perusahaan.

PT. Karya Indah Makmur merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengangkutan seperti pengangkutan kontainer dan kayu log yang sudah ada sejak tahun 1999. Agar dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis PT. Karya Indah Makmur senantiasa harus melakukan perubahan agar dapat terus bersaing dengan kompetitor.

PT. Karya Indah Makmur termasuk sebuah perusahaan yang memperhatikan tenaga kerjanya. Banyak kompensasi yang diberikan oleh PT. Karya Indah Makmur kepada setiap tenaga kerjanya. Kompensasi tersebut berupa uang transportasi, uang makan, asuransi, dan lain-lain. Sebagai gantinya PT. Karya Indah Makmur mengharapkan kinerja yang baik dari para tenaga kerjanya.

Permasalahan akan kepuasan karyawan, diduga terjadi pada PT. Karya Indah Makmur, karena tingkat *employee turnover* pada bagian administrasi yang cukup tinggi.

Tabel Data Karyawan Keluar Bagian Administrasi PT. Karya Indah Makmur, tahun 1999-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan	
		Keluar	Masuk
1999	1	0	1
2000	1	0	1
2001	3	0	3
2002	6	0	3
2003	6	1	0
2004	9	2	5
2005	8	5	0
2006	8	4	5
2007	6	3	2
2008	10	4	7
2009	9	0	3
2010	11	0	3
2011	14	1	3
2012	13	5	0
2013	14	4	6
2014	14	1	2

Sumber : Data Perusahaan 1999-2014

Tabel di atas mengenai jumlah karyawan yang keluar dari PT. Karya Indah Makmur, Surabaya. Karyawan yang terdapat pada Tabel di atas merupakan karyawan yang berada pada bagian administrasi. Dapat dilihat bahwa pada setiap tahunnya selalu ada karyawan yang keluar. Selain itu pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 1999-2002 tidak ada jumlah karyawan yang keluar. Mulai tahun 2003-2014 perusahaan mengalami jumlah keluar masuk karyawan yang cukup tinggi.

Pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan gaji dan insentif, hal tersebut mungkin dapat membantu karena dengan terjaminnya kesejahteraan karyawan, maka dirasa dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Wawancara pendahulu, 26 Agustus 2014). Tetapi pada kenyataannya gaji dan insentif bukan merupakan faktor satu – satunya yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan ini.

Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui upaya apa saja yang dapat membangun dan meningkatkan kepuasan karyawan pada suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana deskripsi kepuasan kerja karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur ? Dan tujuan pada penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur.

Menurut Moorse (1953) pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya (Panggabean, 2002, p. 128).

Menurut Sunyoto (2012), kepuasan kerja adalah ” keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. ”Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (p. 210). Dari kedua pernyataan tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dimana dalam kepuasan kerja tersebut seseorang membandingkan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Di bawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

a) Teori perbedaan atau *discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas (Mangkunegara, 2013, p. 120).

b) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2013, p. 121).

c) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara, 2013, p. 121).

Harold E.Burt mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (As'ad, 1995, p.112)

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
 - Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - Faktor fisik dan kondisi kerja
 - Hubungan sosial di antara karyawan
 - Sugesti dari teman kerja
 - Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, hubungan dengan :
 - Sikap orang terhadap pekerjaan
 - Usia orang dengan pekerjaan
 - Jenis kelamin
- 3) Faktor luar (*external*), yang berhubungan dengan :

- Keadaan keluarga karyawan
- Rekreasi
- Pendidikan (*Training, up grading, dan sebagainya*)

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja:

1) Faktor hubungan antar karyawan

- Hubungan antara manajer dengan karyawan
Para manajer yang juga pemimpin mengembangkan hubungan antar-pribadi yang efektif dengan para pegawai mereka mampu memancarkan suatu rasa peduli dan ke-gairahan antar pribadi yang dihargai oleh para pekerja (Karlins, 1989,p. 87) .
- Faktor fisik dan kondisi kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, me-liputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Sutrisno, 2009, p. 118) .
- Hubungan sosial di antara karyawan
Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai (Mangkunegara,2013, p.101).
- Sugesti dari teman kerja
Pendapat yang dikemukakan (untuk dipertimbangkan) ; anjuran; saran. Pengaruh yang dapat menggerakkan hati orang dsb; dorongan. (Departemen pendidikan dan kebudayaan, 1995,p. 969)
- Emosi dan situasi kerja
Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencer-minkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunnyoto, 2012, p. 210)

2) Faktor individual, hubungan dengan :

- Sikap orang terhadap pekerjaan
Menurut Spector (1997) kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.
- Usia orang dengan pekerjaan
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehing-

ga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas (Mangkunegara, 2013,p. 118).

- Jenis kelamin

Wanita memiliki harapan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki sehingga mereka puas dengan kurang; perempuan mungkin disosialisasikan untuk tidak mengungkapkan ketidakpuasan mereka; dan perempuan dan laki-laki dapat menghargai karakteristik yang berbeda dalam pekerjaan (Jonathan, 2012).

3) Faktor luar (external), yang berhubungan dengan :

- Keadaan keluarga karyawan
Karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya (Agungpia, 2008).
- Rekreasi
Program khusus yang sengaja dirancang diluar pekerjaan sehari-hari misalnya menghadapi event ulang tahun perusahaan, kegiatan piknik bersama, dan lain-lain. Dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan. (Roslan, 1998, p.257)
- Pendidikan (*Training, up grading, dan sebagainya*)
Latihan digunakan untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi employee turnover. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi.Pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian. Jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu (Manullang, 2001, p. 70).
Pendidikan, yang tidak menyebabkan penghargaan ekstrinsik (uang, kekuasaan, dan otonomi), akan menyebabkan ketidakpuasan dengan pekerjaan dengan memproduksi harapan yang tak terpenuhi dan aspirasi (Marrek & Jakub,2008)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan data kualitatif (Sugiono,2008).Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2008). *Theoretical sampling* yang digunakan adalah *purposive sample*. Teknik analisis data dengan menelaah seluruh data, reduksi data, pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, dan penafsiran data (Moleong, 2002).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur. Peneliti menggunakan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Harold E. Burt (As'ad, 1995, p.112) yaitu:

- Hubungan antara Karyawan

Dari faktor hubungan antar karyawan yang meliputi : hubungan antara manajer dengan karyawan, hubungan antar

karyawan, dan lingkungan kerja, karyawan bagian administrasi PT. Karya Indah Makmur puas. Hubungan antara manajer dengan karyawan di PT. Karya Indah Makmur sangat baik walaupun terkadang ada karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil seperti karyawan yang lain sudah pulang, tetapi ada karyawan yang masih tetap disuruh bekerja/ mengawasi supir. Karyawan tersebut memberanikan diri untuk berbicara kepada atasannya sehingga atasan memiliki solusi yaitu atasan memperbolehkan karyawan tersebut kadang lembur dan kadang tidak tergantung dari ada tidaknya pengurus yang menggantikan. Dari salah satu contoh masalah diatas, hubungan antara karyawan dan manajer sangat baik karena karyawan berani untuk mengutarakan pendapat dan pemimpin memberikan solusi sehingga masalah tersebut dapat segera diselesaikan.

Hubungan antar karyawan di PT. Karya Indah Makmur juga sangat baik karena pegawai yang senior maupun pegawai yang masih baru sama-sama memiliki kerjasama yang baik dengan saling membantu antar karyawan yang kesulitan. Untuk lingkungan kerja dari PT. Karya Indah Makmur karyawan puas karena sebagai pemimpin di perusahaan, atasan sangat peduli dengan kenyamanan karyawan seperti terus memperbaiki dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi ada beberapa fasilitas yang menurut karyawan masih kurang tersedia di PT. Karya Indah Makmur seperti tempat beribadah untuk karyawan dan kantin. Pendapat dari teman kerja menjadi dorongan bagi karyawan apabila pendapat tersebut dapat membuat karyawan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya.

- Faktor Individual

Menurut Indri yang lama bekerja 15 tahun, Indri menikmati pekerjaan saat ini. Menurut Jonny pekerjaan yang dilakukan saat ini biasa saja. Sedangkan menurut Lutfi pekerjaan yang dilakukan saat ini biasa saja/ kurang menikmati. Usia Indri 50 tahun, tidak memiliki keinginan berpindah kerja. Usia Jonny 30 tahun, memiliki keinginan pindah kerja 2 tahun lagi apabila Jonny tidak naik jabatan. Usia Lutfi 26 tahun, tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja. Berdasarkan usia orang terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa Indri yang usianya lebih tua lebih puas dibandingkan dengan usia pegawai lain yang lebih muda. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, ketiga informan tersebut sama-sama memiliki harapan agar dapat menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.

- Faktor Luar

Indri Nindrawati dan Jonny selama bekerja di PT. Karya Indah Makmur mendapatkan dukungan dari anak dan istrinya. Sedangkan Lutfi yang masih belum menikah, juga mendapat dukungan dari orang tuanya selama bekerja di PT. Karya Indah Makmur. Keadaan keluarga karyawan, karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya (Agungpia, 2008). Berdasarkan hasil transkrip wawancara menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan baik itu yang

sudah menikah ataupun yang belum menikah ditentukan oleh sakit yang diderita karyawan seperti sakitnya parah atau tidak. Bukan berdasarkan sudah berkeluarga/ belum berkeluarga. Ketiga Informan juga tetap lebih memilih masuk kerja apabila sakitnya ringan karena apabila tidak masuk kerja pekerjaan menjadi menumpuk.

Rekreasi yaitu program khusus yang sengaja dirancang di luar pekerjaan sehari-hari misalnya menghadapi event ulang tahun perusahaan, kegiatan piknik bersama, dan lain-lain. Dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama di-antara sesama karyawan dan pimpinan. (Roslan, 1998, p.257). Kepuasan kerja karyawan PT. Karya Indah Makmur berdasarkan rekreasi, karyawan tidak puas karena selama ketiga informan bekerja di PT. Karya Indah Makmur belum pernah perusahaan mengadakan acara rekreasi bersama untuk para karyawannya.

Pendidikan adalah Latihan digunakan untuk menstabilisasi pegawai atau untuk mengurangi employee turnover. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi. Pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan yang memberikan kesempatan demikian. Jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu. (Manullang., 2001, p. 70). Karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur tidak puas dari segi pendidikan karena perusahaan belum pernah mengikuti karyawannya pada acara pelatihan, hanya bonus dan kenaikan jabatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Padahal acara pelatihan sangat diharapkan oleh karyawannya. Karena selain menambah pengetahuan, bisa mengurangi kebosanan. Posisi jabatan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ketika mengalami peningkatan kerja dan perusahaan memberikan bonus kepada para karyawannya yaitu 1 kali dalam 1 tahun.

IV. KESIMPULAN/ RINGKASAN

Karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur, puas pada faktor hubungan antar karyawan, dibandingkan dengan faktor individu dan faktor luar. Pada faktor hubungan antar karyawan seperti hubungan karyawan dengan manajer, hubungan antar karyawan, karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur puas karena adanya kerjasama yang baik. Untuk lingkungan kerja di PT. Karya Indah Makmur, karyawan puas karena perusahaan selalu berusaha untuk menambah fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan Kenyamanan para karyawannya dalam bekerja.

Namun pada faktor individual, karyawan bagian administrasi di PT. Karya Indah Makmur tidak puas karena karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan saat ini, dan karyawan menganggap pekerjaan ini hanya seperti rutinitas biasa. Berdasarkan usia, karyawan yang lebih tua lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda. Sedangkan berdasarkan Jenis Kelamin, Karyawan laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki harapan untuk bisa menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Pada faktor luar, karyawan tidak puas karena perusahaan hanya memberikan bentuk penghargaan kepada karyawannya

yaitu bonus dalam 1 tahun 1x. Perusahaan belum pernah mengadakan acara rekreasi bersama atau mengikutkan karyawannya pada acara pelatihan. Yang menurut karyawan itu sangat perlu untuk diadakan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Supaya karyawan tidak bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, sebaiknya perusahaan mengadakan acara-acara diluar perusahaan untuk para karyawannya. Seperti acara rekreasi bersama dan pelatihan, tidak hanya memberikan berupa bonus saja. Sehingga karyawan dapat menambah pengetahuan dengan adanya pelatihan untuk karyawan tersebut. Dan dengan adanya acara rekreasi bersama untuk mempererat hubungan antar karyawan.
2. Fasilitas yang disediakan juga perlu ditambah supaya karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Seperti adanya kantin dan tempat ibadah untuk para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakotic,D. (2014). Job Satisfaction and Employees' Individual Characteristics. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge 20.1 ,135-140.
- Bungin, Burhan. (2007). *Metode penelitian sosial*. Jakarta : Prenada Media Group
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Ed.2, p. 969). Jakarta : Balai Pustaka.
- Franek,M.&Vecera,J. (2008). Personal Characteristics and Job Satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*,4, 63-67
- Indrianto, Nur & Supomo, Bambang. (2002).*Metodelogi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Karlins, Marvin. (1989). *Pendayagunaan sumberdaya manusia secara manusiawi*. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, Mustajad. (2003). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. (2001). *Manajemen Personalialia*.- Yogyakarta : GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Moh. As'ad. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: LIBERTY.
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metode penelitian kualitatif* (edisi revisi). Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciawi : Ghalia Indonesia.
- Saragih, Bungaran., et al., eds. (1994). *Metodologi penelitian sosial*. Bogor : Direktorat Perguruan Tinggi Swasta , Direktorat jendral Perguruan Tinggi.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif,dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction : application, assessment, causes, and consequences*. California : Sage Publications
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. (1983). *Metodologi penelitian*. Jakarta : CV Rajawali.
- Sutrisno, Edy. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.