

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Centradist Partsindo Utama Cabang Medan

Venny¹, Wilinny^{1,*}, Wong Pong Lan¹, Weny², Fahmi Sulaiman³

¹ Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

² Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

³ Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ^{2,*}linny_sagitarius@yahoo.com

Submitted: 16/10/2021; Accepted: 30/10/2021; Published: 30/10/2021

Abstrak—Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar segala aktivitas di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan lancar. Penelitian tingkat kepuasan kerja di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan berawal dari tingginya tingkat absensi karyawan.Dari latar belakang masalah yang dihadapi oleh PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang analisis tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan.Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner.Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti adalah sampling purposive dimana subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan, yaitu sebanyak 21 orang.Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa dari 21 karyawan PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan yang menjadi subjek penelitian dimana sebanyak 3 orang karyawan (14.3%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 15 orang karyawan (71.4%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 3 orang karyawan (14.3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Kata Kunci: Karyawan; Tingkat Kepuasan Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract—Job satisfaction is a very important thing to note so that all activities within the company can be run smoothly. Research on the level of job satisfaction at PT. Centradist Partsindo Utama Medan Branch started from the high level of employee absenteeism. Main Branch Medan. This study uses descriptive quantitative methods that aim to determine the level of job satisfaction of employees at PT. Centradist Partsindo Utama Medan Branch based on data obtained from questionnaires. The sampling technique used by the researcher is purposive sampling where the subjects in this study are all employees. who have worked for more than 2 years at PT. Centradist Partsindo Utama Medan Branch, as many as 21 people. research subjects where as many as 3 employees (14.3%) have a high level of job satisfaction, 15 employees (71.4%) have a moderate level of job satisfaction, and 3 employees (14.3%) have low job satisfaction.

Keywords: Employees; Job Satisfaction Level; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang semakin maju mengakibatkan tingkat persaingan bisnis pun menjadi semakin tinggi antara suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Karena itu perusahaan-perusahaan harus lebih kreatif dan inovatif dalam bersaing.Setiap perusahaan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan harus memiliki manajemen dan potensi sumber daya manusia yang baik.

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda – beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna untuk mencapai produktivitas kerja karyawan agar perusahaannya dapat maju dan berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal(Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, & Rudy, 2019). Dalam hal ini seorang atasan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kewajiban karyawan sebagai bentuk tuntutan dan peranan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan organisasi perusahaan dalam mengelola secara efektif Sumber Daya Manusia yang di miliki(Nugroho, Chua, Arwin, Han, & Wilinny, 2019).Sumber daya manusia yang aktif dapat mendukung dan membantu dalam kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan juga menjadi salah satu kekuatan perusahaan untuk meningkatkan daya saing. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara produktif dengan kualitas kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan agar segala aktivitas di dalam perusahaan dapat dijalankan dengan lancar. Dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik sesuai harapan perusahaan, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan dan menjaga kepuasan kerja karyawan.

Setiap karyawan yang ditempatkan oleh perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan hasil kerja yang maksimal(Wilinny, Halim, Sutarno, Nugroho, & Hutabarat, 2019). Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar (Weny, Nugroho, Anggraini, Sofian, & Erwin, 2019). Pekerjaan seseorang bukan hanya sekedar aktivitas mengatorkertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk. Namun setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja maupun atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan - kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dan lain-lain. Pada kondisi ini berarti bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan sesuatu yang kompleks dari sejumlah elemen selain pekerjaan(Han, Erviriani, Siregar, Ivone, & Lisa, 2019).

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang berkesinambungan (Anggraini, Dennius, Arwin, Ciamas, & Wilinny, 2019). Berbagai macam cara agar perusahaan dapat memenangkan persaingan, salah satunya dengan mendorong karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap-sikap seorang karyawan, dimulai dari disiplin terhadap waktu, moral kerja, dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki perilaku yang disebutkan, maka dalam kurun waktu yang dekat, dia akan merasakan kepuasan kerja yang sangat tinggi, karena atasan akan memberikan hadiah ataupun bonus yang tinggi kepadanya, Meskipun tidak semua karyawan memiliki tingkat ketelitian yang baik (Utama, Ivone, Han, Berluidaham, & Megawati, 2019). Berdasarkan batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kepuasan kerja yang sebenarnya adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (WILLIAM, HARTONO, SUGINAM, YULIANA, & NGAJUDIN, 2019). Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan tempat dia bekerja (Y. Yuliana, A. Arwin, 2020). Kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pada perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan menjadikan pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus ia kerjakan dan merasa terpaksa untuk dikerjakan, sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan dari perusahaan.

PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif khususnya suku cadang kendaraan bermotor dan berlokasi di Jl. Guru Patimpus No.1 O,P,Q Medan. Berdasarkan informasi yang didapatkan penulis dari sebagian karyawan yang bekerja di PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan, mereka menyatakan bahwa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dinilainya cukup berat. Selain itu, penulis juga mendapat informasi dari bagian administrasi bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan di PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan terhitung cukup tinggi dengan total karyawan sebanyak 21 karyawan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Centradist Partsindo Utama. Sehubungan dengan fenomena yang terjadi di perusahaan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja di PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan Tahun 2021.

2. KERANGKA TEORI

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) 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. 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. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2017)

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jadi dalam penelitian ini penulis tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model likert.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan yang masih bekerja saat penelitian ini dilakukan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa nonprobability sampling dimana yang dimaksud adalah sampling purposive. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun di PT. Centradist Partsindo Utama Cabang Medan, yaitu sebanyak 21 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif berupa angka (skor) yang diperoleh dari hasil kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data primer dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun di PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner tertutup (angket tertutup), yaitu kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan dibagikan kepada responden. Responden hanya dapat memilih satu jawaban dari pilihan jawaban yang sudah disediakan oleh penulis. Jawaban yang dipilih berupa jawaban yang dirasa paling sesuai dengan responden.

3.5 Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini hanya memiliki satu variabel atau variabel tunggal yaitu kepuasan kerja. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen untuk mengukur kepuasan kerja yakni kuesioner kepuasan.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas data ialah suatu ukuran yang mengacu kepada derajat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data sebenarnya dalam sumber data. Data yang valid akan diperoleh apabila instrumen pengumpulan data juga valid. Oleh karena itu, untuk menguji validitas data maka pengujian dilakukan terhadap instrumen pengumpulan data (Sinulingga, 2016).

Dalam penelitian ini, cara yang digunakan penulis untuk menguji validitas instrumen adalah melalui analisis korelasi (correlational analysis). Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson, yaitu sebagai berikut (Sinulingga, 2016)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (1)$$

Keterangan: r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 x_i = Skor variabel independen X
 y_i = Skor variabel dependen Y

Untuk mengetahui item pertanyaan mana yang tidak memiliki validitas yang memadai maka batas minimum r ialah 0.30. Bila dalam sebuah kuesioner, ada item pertanyaan yang mendapatkan koefisien korelasi kurang dari 0.30 maka pertanyaan tersebut diperbaiki atau tidak jarang pula item pertanyaan tersebut didrop dari kuesioner [11].

Dalam penelitian ini, untuk menghitung nilai r penulis dibantu oleh program SPSS 25 dengan responden yang digunakan dalam pretest berjumlah 21 orang, dimana 21 responden tersebut di luar dari sampel penelitian yang akan diteliti.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah alat ukur berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen tersebut (Sinulingga, 2016)

Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas yang akan digunakan penulis adalah dengan teknik Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen yang pertanyaan-pertanyaannya menggunakan skor dalam rentangan tertentu misalnya antara 1 dan 5 atau antara 1 dan 10 dan sebagainya. Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut (Sinulingga, 2016)

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (2)$$

Dimana r_{11} = Reliabilitas instrumen (koefisien Alpha Cronbach) k = Jumlah butir pertanyaan dalam instrumen

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir – butir pertanyaan}$$
$$\sigma_t^2 = \text{Varians total}$$

Instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel atau diindikasikan memiliki reliabilitas tinggi apabila uji Alpha Cronbach memberikan koefisien lebih besar atau sama dengan 0,70(Sinulingga, 2016)

3.6 Metode Analisa Data

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal(Priyatno, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov.

Uji one sample kolmogorov smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi data normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05(Priyatno, 2017).

3.6.2 Ukuran Pemusatan Data (*Central Tendency*)

Dalam penelitian sering diinginkan suatu deskripsi tentang serangkaian data observasi dalam format yang sederhana tetapi memberikan makna yang jelas. Deskripsi data seperti ini sering membantu dalam memunculkan ide-ide ataupun gambaran karakteristik dasar dari data tersebut. Ukuran sentral tendensi dan persebaran mendukung munculnya ide di atas. Ada tiga bentuk ukuran tendensi sentral, yaitu : rata-rata hitung (*mean*), median, dan modus(Sinulingga, 2016).

1. Rata-rata hitung (*mean*)

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut.

Rumus:

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{n} \quad (3)$$

Dimana, $\sum xi$ = nilai tiap data
 \bar{X} = mean
n = jumlah data

2. Median

Median adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

Rumus:

$$Me = \frac{1}{2} (1 + n) \quad (4)$$

3. Modus

Modus merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang populer (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut.

3.6.3 Kategorisasi

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data. Metode ini digunakan untuk menjabarkan kondisi dari variabel dan tidak ditentukan berdasarkan hipotesa. Rumus yang digunakan apabila distribusi bersifat normal(Azwar, 2019), yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (\mu + 1.0\alpha) \leq X \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1.0\alpha) \leq X \leq (\mu + 1.0\alpha) \\ \text{Rendah} &= X < (\mu - 1.0\alpha) \end{aligned}$$

Dimana, μ = Mean
 α = Standar deviasi
X = Jumlah nilai

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Dalam penentuan layak tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan perbandingan nilai korelasi terhadap nilai r tabel. Dengan jumlah data sebanyak 21 responden, maka nilai r tabel = 0.433, jika korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0.433 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r hitung lebih besar dari r tabel maka alat ukur yang digunakan peneliti dapat dikatakan valid.

Berdasarkan data yang terkumpul dari tabel responden yang ditunjukkan dalam tabel 1 berikut maka terdapat 20 koefisien korelasi untuk variabel kepuasan kerja dengan hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

No. Item	Corrected Item -Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Item 1	0.646	0.433	Valid
Item 2	0.603	0.433	Valid
Item 3	0.898	0.433	Valid
Item 4	0.866	0.433	Valid
Item 5	0.744	0.433	Valid
Item 6	0.608	0.433	Valid
Item 7	0.650	0.433	Valid
Item 8	0.566	0.433	Valid
Item 9	0.683	0.433	Valid
Item 10	0.722	0.433	Valid
Item 11	0.794	0.433	Valid
Item 12	0.534	0.433	Valid
Item 13	0.541	0.433	Valid
Item 14	0.643	0.433	Valid
Item 15	0.505	0.433	Valid
Item 16	0.511	0.433	Valid
Item 17	0.602	0.433	Valid
Item 18	0.591	0.433	Valid
Item 19	0.591	0.433	Valid
Item 20	0.696	0.433	Valid

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan hasil pengujian validitas didapatkan bahwa semua pernyataan dari kuesioner yang dipakai penulis adalah valid / diterima, karena nilai r hitung > nilai r tabel, dimana nilai r tabel = 0.433.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel atau diindikasikan memiliki reliabilitas tinggi apabila uji Alpha Cronbach memberikan koefisien lebih besar atau sama dengan 0,70(Sinulingga, 2016). Hasil pengujian reliabilitas kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Pengolahan dengan SPSS)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil Cronbach’s Alpha 0.927 yaitu baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan oleh penulis dinyatakan reliabel karena Cronbach’s Alpha \geq 0,70.

4.1.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak(Priyatno, 2017). Dalam penelitian ini, pegujian normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov*. Uji *one sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi data normal, *poisson, uniform, atau exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05(Priyatno, 2017). Hasil pengujian normalitas kepuasan kerja dinyatakan pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		skor_total
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58.81
	Std. Deviation	6.645
Most Extreme Differences	Absolute	.140

	Positive	.133
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Pengolahan dengan SPSS)

Dari tabel uji normalitas dapat dilihat bahwa hasil signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.2 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang dipakai oleh penulis berdistribusi normal.

4.1.4 Hasil Frekuensi Tanggapan Responden per Indikator

Tabel 4. Hasil Frekuensi Tanggapan Responden per Indikator

No	Indikator	JAWABAN								TOTAL%
		SS		S		TS		STS		
		F RK	%	FRK	%	F RK	%	FRK	%	
1.	Balas Jasa yang adil dan layak	8	9.5	48	57.2	28	33.3	0	0	100%
2.	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	10	15.9	44	69.8	9	14.3	0	0	100%
3.	Berat-ringannya pekerjaan	2	4.8	32	76.2	7	16.6	1	2.4	100%
4.	Suasana dan lingkungan pekerjaan	10	23.8	27	64.3	5	11.9	0	0	100%
5.	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	1	1.6	55	87.3	7	11.1	0	0	100%
6.	Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	8	9.5	67	79.8	9	10.7	0	0	100%
7.	Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak	5	11.9	35	83.3	2	4.8	0	0	100%

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Berdasarkan tabel 4, tanggapan responden secara keseluruhan dapat dideskripsikan bahwa indikator yang mendapat tanggapan sangat setuju terbanyak adalah indikator penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, dan suasana dan lingkungan pekerjaan dengan persentase sebesar 15.9% dan 23.8% dan frekuensi sebesar 10. Indikator yang mendapat tanggapan setuju terbanyak adalah indikator sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dengan persentase sebesar 79.8% dan frekuensi sebesar 67. Indikator yang mendapat tanggapan tidak setuju terbanyak adalah indikator balas jasa yang adil dan layak dengan persentase 33.3% dan frekuensi sebesar 28. Dan Indikator yang mendapat tanggapan sangat tidak setuju terbanyak adalah indikator Berat-ringannya pekerjaan dengan persentase 2.4% dan frekuensi sebanyak 1.

4.1.5 Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Data primer yang diperoleh dari kuesioner kepuasan diolah menggunakan bantuan SPSSv25 untuk memperoleh nilai mean dan standard deviasi. Hasil nilai *mean*, *std.error of mean*, *std deviation*, *variance*, *range*, *minimum*, *maximum*, dan *sum* disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Olah Data SPSS

No.	Keterangan	Hasil
1.	Mean	58.81
2.	Std. Error of Mean	1.450
3.	Std. Deviation	6.645
4.	Variance	44.156
5.	Range	25
6.	Minimum	45
7.	Maximum	70
8.	Sum	1235

Sumber : Diolah dari data primer, 2021

Hasil olah data mean dan standart deviation menghasilkan klasifikasi tingkat kepuasan kerja menjadi tiga tingkatan, yaitu:

$$\text{Tinggi} : (\mu + 1.0\alpha) \leq X$$

$$(58.81 + 1.0 (6.645)) \leq X$$

$$65.46$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dikatakan tinggi apabila nilai skor total (X) lebih besar dari nilai 65.46.

Sedang : $(\mu - 1.0\alpha) \leq X \leq (\mu + 1.0\alpha)$

$$(58.81 - 1.0 (6.645)) \leq X \leq (58.81 + 1.0 (6.645))$$

$$52.17 \leq X \leq 65.46$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dikatakan sedang apabila skor total (X) lebih besar sama dengan 52.17 dan nilai skor total (X) lebih kecil sama dengan 65.46.

Rendah : $X < (\mu - 1.0\alpha)$

$$X < (58.81 - 1.0 (6.645))$$

$$X < 52.17$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan rendah apabila skor total (X) lebih kecil dari nilai 52.17.

Dari hasil perhitungan di atas, maka subjek penelitian dikategorisasikan menjadi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, menengah dan rendah. Data disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Responden / Karyawan	Hasil	Kategorisasi
1.	R1	58	Sedang
2.	R2	55	Sedang
3.	R3	61	Sedang
4.	R4	60	Sedang
5.	R5	56	Sedang
6.	R6	55	Sedang
7.	R7	70	Tinggi
8.	R8	60	Sedang
9.	R9	48	Rendah
10.	R10	69	Tinggi
11.	R11	48	Rendah
12.	R12	61	Sedang
13.	R13	59	Sedang
14.	R14	59	Sedang
15.	R15	60	Sedang
16.	R16	45	Rendah
17.	R17	64	Sedang
18.	R18	60	Sedang
19.	R19	70	Tinggi
20.	R20	62	Sedang
21.	R21	55	Sedang

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Hasil dari tabel diatas dapat diperjelas dalam tabel hasil frekuensi analisis tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Frekuensi Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	3	14.3
2.	Sedang	15	71.4
3.	Rendah	3	14.3
Total		21	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 21 karyawan PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan yang menjadi subjek penelitian ada sebanyak 3 orang karyawan (14.3%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 15 orang karyawan (71.4%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 3 orang karyawan (14.3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian secara keseluruhan mendeskripsikan bahwa ada sebanyak 21 karyawan PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan yang menjadi subjek penelitian dimana sebanyak 3 orang karyawan (14.3%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 15 orang karyawan (71.4%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 3 orang karyawan (14.3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan dapat dideskripsikan bahwa indikator yang mendapat tanggapan sangat setuju terbanyak adalah indikator penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, dan suasana dan lingkungan pekerjaan dengan persentase sebesar 15.9% dan 23.8% dan frekuensi sebesar 10. Indikator yang mendapat tanggapan setuju terbanyak adalah indikator sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dengan persentase sebesar 79.8% dan frekuensi sebesar 67. Indikator yang mendapat tanggapan tidak setuju terbanyak adalah indikator balas jasa yang adil dan layak dengan persentase 33.3% dan frekuensi sebesar 28. Dan Indikator yang mendapat tanggapan sangat tidak setuju terbanyak adalah indikator Berat-ringannya pekerjaan dengan persentase 2.4% dan frekuensi sebanyak 1.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa dari 21 karyawan PT.Centradist Partsindo Utama Cabang Medan yang menjadi subjek penelitian dimana sebanyak 3 orang karyawan (14.3%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 15 orang karyawan (71.4%) memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan 3 orang karyawan (14.3%) memiliki kepuasan kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D., Dennius, D., Arwin, A., Ciamas, E. S., & Wilinny, W. (2019). On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 118–123.
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi: edisi 2* (Anggota IKAPI, ed.). Yogyakarta.
- Han, W. P., Erviriani, E., Siregar, A. R. A., Ivone, I., & Lisa, L. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan di Sekolah EN Mandarin – Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Hasibuan, H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (PT Bumi Aksara, ed.). Jakarta.
- Nugroho, N., Chua, E., Arwin, A., Han, W. P., & Wilinny, W. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 4.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (CV Andi Offset, ed.). Yogyakarta.
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian (Edisi Keenam)* (USU Press, ed.). Medan.
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 96–98.
- Weny, Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, & Erwin. (2019). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 87–91.
- Wilinny, W., Halim, C., Sutarno, S., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).
- WILLIAM, V., HARTONO, H., SUGINAM, S., YULIANA, Y., & NGAJUDIN, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 113–117.
- Y. Yuliana, A. Arwin, J. D. P. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Bisma Cendekia*, 1(1).