

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika Dan

Melengkapi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Oleh

**JOHN APRIMAN MENDROFA**

2008410024



**FALKUTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

**JAKARTA**

**2012**

## LEMBARAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : John Apriman Mendrofa

No. Pokok : 2008410024


Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan karya tulis dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA** yang dibimbing oleh Bapak Firsan Nova, SE. MM., dan Ibu Dini Rahayu, SE., adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 17 Juli 2012

Yang menyatakan,

  
METERAI  
TEMPEL  
REPUBLIK INDONESIA  
94581AAF000232738  
6000 DJP

John Apriman Mendrofa

## LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : John Apriman Mendrofa

No. Pokok : 2008410024

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. INTERMAS TATA  
TRADING CABANG JAKARTA**

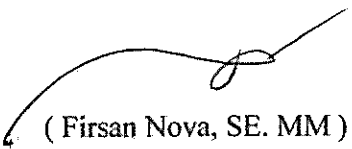
Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian  
Skripsi Sarjana tanggal 17 Juli 2012

Jakarta, 17 Juli 2012

Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II

  
( Firsan Nova, SE. MM )

  
( Dini Rahayu, SE )

Ketua Jurusan Manajemen

  
( Firsan Nova, SE. MM )

## LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : John Apriman Mendrofa

No. Pokok : 2008410024

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. INTERMAS TATA  
TRADING CABANG JAKARTA**

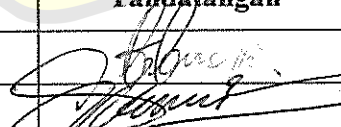
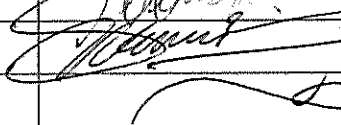
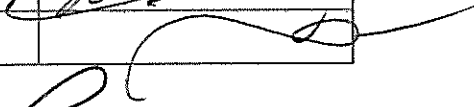
Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana  
tanggal 17 Juli 2012 dengan hasil B


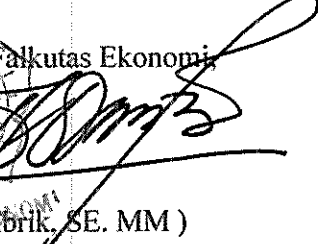
Jakarta, 17 Juli 2012

Ketua Jurusan Manajemen

( Firsan Nova, SE. MM )

### PANITIA PENGUJI SKRIPSI

No	Nama Penguji	Jabatan	Tandatangan
1	Drs. Fauzi Baisyir, MM	Ketua	
2	Sukardi Hardjo, SE. MM	Anggota	
3	Firsan Nova, SE. MM	Anggota	

  
Fakultas Ekonomi  
  
( Dekan, SE. MM )

## ABSTRAK

**NIM** : 2008410024, **Judul** : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA

**Jumlah Hal** : xvi + 91 hal : 2005

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

Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta.

Untuk menjelaskan, penulis menggunakan uji koefisien korelasi, uji regresi linier, uji hipotesis t dan uji koefisien determinasi. Hasil uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta, diperoleh hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,643 berada pada nilai interval koefisien adalah 0,600-0,799 dan tingkat hubungannya adalah kuat dan positif. Hasil analisis regresi diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana :  $\hat{Y} = 27,117 + 0,806 X$ . Nilai Konstanta sebesar 27,117, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 27,117. Nilai Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X) sebesar 0,806, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,806. Hasil uji t dengan tingkat  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai  $t_{hitung} = 10,107 > t_{tabel} = t_{0.025;145} = 1,976$  dan dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta tersebut signifikan atau nyata secara statistik. Nilai koefisien determinan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

**Daftar Acuan** : (2005-2011)

Jakarta, 17 Juli 2012

Penulis,

John Apriman Mendrofa

## KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang diberikan kepada penulis, baik berupa kesehatan fisik dan mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan manajemen pada Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga memungkinkan skripsi ini terwujud. Ucapakan terimakasih penulis sampaikan kepada :

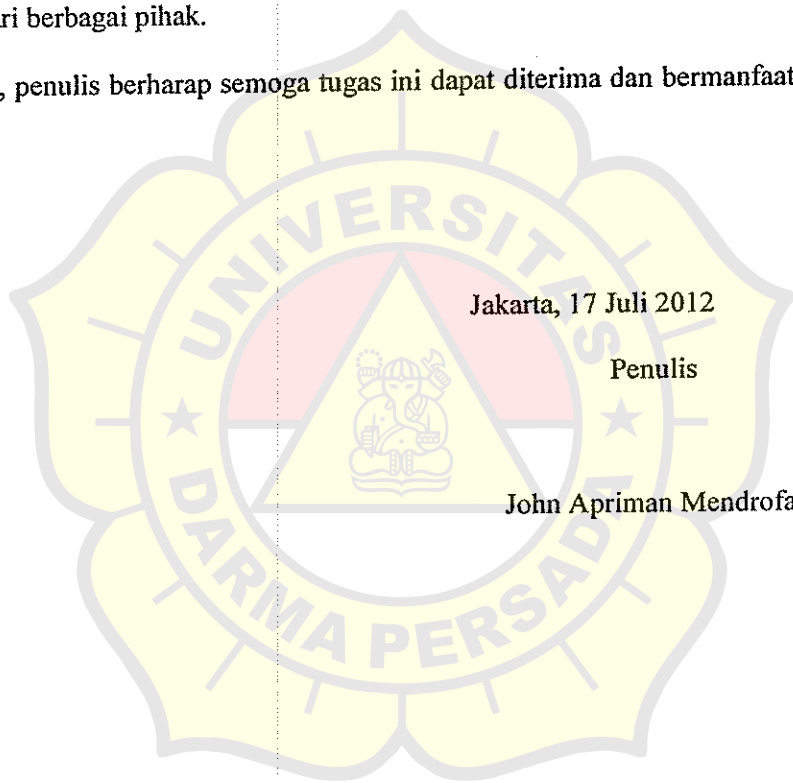
1. Bapak Jombrik, SE.MM., selaku Dekan Jurusan Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Firsan Nova, SE.MM., dan Ibu Dini Rahayu, SE., selaku pembimbing, yang telah bersedia meluangkan waktunya, untuk memberikan arahan-arahan dan bimbingan bagi penulis sampai akhir proses penulisan skripsi ini, kiranya Tuhan yang membalas atas semua kebaikannya.
3. Bapak Firsan Nova SE, MM., selaku ketua Jurusan Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak/Ibu dan Staf Pengajar di lingkungan Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh Staf dan karyawan Tata Usaha (TU) Falkutas Ekonomi Universitas Darma Persada.

6. Bapak Fakholo Mendrofa yang telah bersedia membantu dan memotivasi penulis sampai akhir penyelesaian skripsi ini, kiranya Tuhan yang membalas atas semua kebaikannya.
7. Seluruh staff dan jajaran karyawan pada PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian.
8. Bapak/Ibu/Sdra/Sdri yang telah bersedia meluangkan waktunya dan ikhlas untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini, kiranya Tuhan yang membalas atas semua kebaikannya.
9. Kedua orang tua penulis, khususnya untuk mama semoga sehat selalu dan ayah (Almarhum), terimakasih atas kesabarannya, dukungannya, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan kuliah.
10. Saudara-saudara saya, Keluarga Bapak / Ibu Karya Mendrofa, Keluarga Bapak / Ibu Elsa Mendrofa, Keluarga Bapak / Ibu Titin Mendrofa, Keluarga Bapak / Ibu Lestari Mendrofa, Keluarga Bapak / Ibu Yarni Mendrofa, Keluarga Bapak / Ibu Oskar Zebua dan saudari Serikat Mendrofa yang selalu memberikan dukungan dan doa, kiranya Tuhan yang membalas semua kebaikannya.
11. Teman-teman saya, Azmi, Karyawati dan Oriaman Mendrofa yang telah memberi waktu dan ide-ide dalam penyusunan skripsi ini, kiranya Tuhan yang membalas atas semua kebaikannya.
12. Merlinda Waruwu yang telah memberi waktu dan ide-ide dalam penyusunan skripsi ini, memberi semangat dan doa kiranya Tuhan yang membalas atas semua kebaikan saudara.

13. Teman-teman semua yang namanya tidak bisa disebutkan penulis satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya angkatan 2008 Fakultas Manajemen Universitas Darma Persada, terimakasih atas bantuannya dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas ini dapat diterima dan bermanfaat dengan baik.



Jakarta, 17 Juli 2012

Penulis

John Apriman Mendrofa

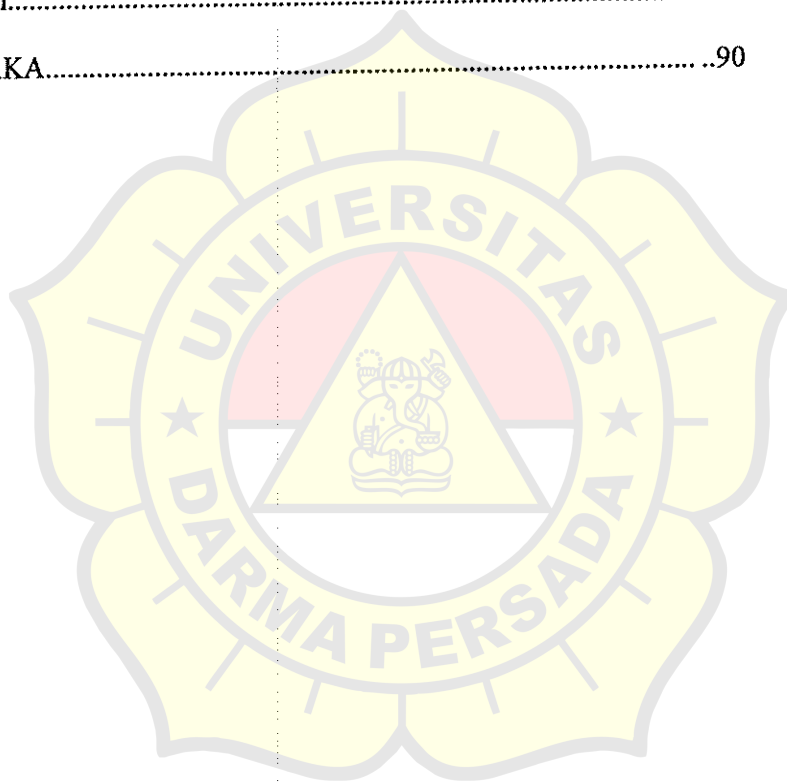
## DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI.....	i
LEMBARAN PERNYATAAN.....	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN.....	iii
LEMBARAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah Penelitian.....	6
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Kepuasan kerja.....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Teori Kepuasan Kerja.....	9
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
4. Korelasi Kepuasan Kerja.....	14
B. Kinerja karyawan.....	16

1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
3. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
4. Arti Penting Kinerja Dan Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
6. Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
7. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	35
C. Hubungan Antar Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	41
D. Kerangka Pemikiran.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Lokasi Penelitian.....	45
B. Jenis Data.....	45
C. Populasi Dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	46
D. Pengumpulan Data.....	48
E. Analisa Data.....	49
1. Pengujian Instrumen.....	49
a. Pengujian Validitas.....	49
b. Pengujian Reliabilitas.....	50
2. Uji Koefisiensi Korelasi Sederhana.....	50
3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	51

4. Uji t.....	51
5. Uji Koefisiensi Determinasi.....	52
F. Operasional variabel.....	53
<b>BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Deskripsi Perusahaan.....	55
1. Sejarah Perusahaan.....	55
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	58
3. Struktur Organisasi.....	58
4. Tugas Dan Tanggung Jawab Posisi Jabatan.....	61
B. Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Data Responden.....	68
a) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
b) Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	69
c) Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
d) Identitas Responden Berdasarkan Status.....	72
e) Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
f) Identitas Responden Berdasarkan Divisi.....	75
2. Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta.....	77
a) Pengujian Instrumen .....	77
1) Uji Validitas .....	77
2) Uji Reliabilitas.....	79
b) Uji Hipotesa.....	80

1) Uji Koefisien Korelasi.....	80
2) Uji Regresi Linier Sederhana .....	82
3) Uji t .....	83
4) Uji Koefisien Determinasi .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1. HASIL PENILAIAN KERJA TAHUN 2011-2012 DIVISI OPERASIONAL PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA.....	3
TABEL 2. JUMLAH SAMPEL BERDASARKAN STRATA.....	47
TABEL 3. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	68
TABEL 4. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN UMUR....	69
TABEL 5. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA.....	71
TABEL 6. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN STATUS..	72
TABEL 7. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	73
TABEL 8. IDENTITAS RESPONDEN BERDASARKAN DIVISI.....	75
TABEL 9. HASIL VADILITAS BUTIR PERNYATAAN PENELITIAN VARIABEL KEPUASAN KERJA.....	77
TABEL 10. HASIL VADILITAS BUTIR PERNYATAAN PENELITIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	78
TABEL 11. KORELASI KEPUASAN KERJA (X) DAN KINERJA KARYAWAN (Y).....	81

TABEL 12. INTERVAL KOEFISIEN TINGKAT HUBUNGAN.....	81
TABEL 13. REGRESI LINIER SEDERHANA.....	82
TABEL 14. ANOVA.....	85
TABEL 15. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	85



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 1. MEKANISME PENILAIAN KINERJA KARYAWAN..	35
GAMBAR 2. KERANGKA PEMIKIRAN.....	45
GAMBAR 3. STRUKTUR ORGANISASI PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA.....	60
GAMBAR 4. GRAFIK JENIS KELAMIN.....	68
GAMBAR 5. GRAFIK UMUR.....	70
GAMBAR 6. GRAFIK MASA KERJA.....	71
GAMBAR 7. GRAFIK STATUS.....	72
GAMBAR 8. GRAFIK PENDIDIKAN.....	74
GAMBAR 9. GRAFIK DIVISI.....	76
GAMBAR 10. DAERAH PENOLAKAN HO Uji X TERHADAP Y.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	92
LAMPIRAN 2 DATA RESPONDEN PT. INTERMAS TATA TRADING CABANG JAKARTA.....	98
LAMPIRAN 3 TABULASI PENELITIAN.....	102
LAMPIRAN 4 TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU.....	112
LAMPIRAN 5 TABEL NILAI-NILAI CHI KUADRAT.....	113
LAMPIRAN 6 FREQUENCY TABLE KEPUASAN KERJA.....	114
LAMPIRAN 7 RELIABILITY KEPUASAN KERJA.....	119
LAMPIRAN 8 FREQUENCY TABLE KINERJA KARYAWAN.....	121
LAMPIRAN 9 RELIABILITY KINERJA KARYAWAN .....	127
LAMPIRAN 10 CORRELATIONS.....	130
LAMPIRAN 11 ANOVA.....	131
LAMPIRAN 12 TABEL $r$ PRODUCT MOMENT.....	132
LAMPIRAN 13 TABEL $t$ .....	133
LAMPIRAN 14 SURAT PERMOHONAN RISET.....	134
LAMPIRAN 15 SURAT KETERANGAN RISET.....	135
LAMPIRAN 16 LEMBAR KONSULTASI.....	136
LAMPIRAN 17 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	138

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan berarti dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta merupakan badan usaha yang bergerak dalam bidang distribusi berbagai macam makanan dari produk-produk konsumsi. Sebagai perusahaan distribusi cabang Jakarta,

mendapatkan produknya yang diperoleh dari produsen lokal maupun produsen internasional.

Saat ini PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta dihadapkan pada salah satu masalah, yaitu adanya penurunan kinerja beberapa karyawan. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan Manajer Operasional dan para Kepala Gudang Operasional Cabang Jakarta, peneliti mengidentifikasi masalah, antara lain : bahwa kinerja para karyawan menurun dimana efisiensi volume pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan, para karyawan tidak mempunyai inisiatif sendiri dalam memulai pekerjaan tetapi selalu menunggu perintah dari atasan, kualitas kerja karyawan menurun, efisiensi waktu kerja selalu diingatkan, karyawan kurang kooperatif dalam bekerjasama dikarenakan lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dibandingkan kepentingan bersama yang menyebabkan kualitas kerja tidak sesuai harapan, dan tidak tepatnya waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pada waktu normal sehingga pendistribusian barang terlambat.

Pada awal tahun 2012, perusahaan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan divisi operasional. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, perusahaan menilai adanya 20 karyawan divisi operasional yang bekerja dibawah standar yang ditetapkan perusahaan. Akibat penurunan kinerja tersebut, perusahaan mengambil kebijakan untuk memotong gaji 20 karyawan divisi operasional di bulan Februari 2012. Para karyawan divisi operasional melakukan mogok kerja selama dua jam dan meminta pihak perusahaan untuk mengadakan rapat

darurat untuk memenuhi keinginan para karyawan. Penyebab utama mogok kerja tersebut adalah pemotongan gaji tersebut tanpa sebab dan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Pada akhirnya perusahaan menjelaskan bahwa pemotongan atas gaji 20 karyawan divisi operasional tersebut disebabkan kinerja 20 karyawan yang tidak dapat memenuhi harapan perusahaan yang menyebabkan target tidak tercapai. Perusahaan berpendapat bahwa dengan memotong gaji tersebut, maka 20 karyawan divisi operasional akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dibawah ini akan disajikan tabel hasil penilaian kerja tahun 2011-2012 divisi operasional pada PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Penilaian Kerja Triwulan 2011-2012  
Divisi Operasional.**

Tahun	Triwulan	Kriterial				Jumlah
		BS	B	C	K	
2011	Triwulan I	-	23	14	2	39 Orang
	Triwulan II	1	24	14	-	39 Orang
	Triwulan III	-	20	17	2	39 Orang
	Triwulan IV	-	18	18	3	39 Orang
2012	Triwulan I	-	18	20	-	38 Orang

Sumber : PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta 2012

Penurunan kerja tersebut berdampak pada tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Meningkatkan kinerja para karyawan bukanlah

suatu hal yang mudah, karena banyak aspek-aspek atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari berbagai aspek atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian lebih spesifik pada kepuasan kerja. Hal ini menunjukan pada hasil wawancara yang dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini pula yang menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dalam upaya mendorong motivasi kerja agar kinerja karyawan meningkat, sehingga target ataupun tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal lain yang diperoleh dari hasil wawancara adalah penurunan kinerja yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang tidak diperoleh karyawan dari perusahaan sehingga menyebabkan turunnya produktivitas karyawan yang berdampak pada kinerja para karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena di atas, dalam penelitian ini variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia didalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lain yang dapat berdampak pada kinerja karyawan adalah

kemampuan karyawan itu sendiri dengan adanya dorongan atau motivasi. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan hasil kerja karyawan maksimal.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan penting untuk dilakukan penelitian, sehingga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan. Seperti yang telah diuraikan di atas, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang utama di perhatikan perusahaan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi maupun acuan yang berguna bagi perusahaan maupun karyawan.

Manajer PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta sebagai pengambil keputusan kebijakan di dalam perusahaan dan juga sering didefinisikan sebagai orang yang berperan dalam mengarahkan tujuan perusahaan diharuskan mampu menggerakkan individu-individu yang ada di bawah koordinasinya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut bisa dilakukan jika manajer memahami pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul :  
**“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intermas  
Tata Trading Cabang Jakarta”.**

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah pokok yang akan diteliti adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta ?”

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian berdasarkan pada perumusan masalah adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan literature yang penulis peroleh di bangku perkuliahan serta dapat memperdalam dan memperluas wawasan pengetahuan peneliti di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan bahan masukan pada PT. Intermas Tata Trading Cabang Jakarta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan dorongan kepada karyawan melalui kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan mengenai sumber daya manusia kedepan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

