

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DAN SIKAP KARYAWAN
DI DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DIVISI USAHA INTI
PERUM PEGADAIAN KANTOR PUSAT JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademi dan Melengkapi
Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen**

Oleh :

**DINI SUWANDARI
03410041**



**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2008**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Dini Suwandari

N.I.M : 03410041

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Hubungan antara kepuasan kerja dan sikap karyawan di divisi sumber daya manusia dan divisi usaha inti perum pegadaian kantor pusat Jakarta.**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Sarjana pada :

Jakarta, 14 Agustus 2008

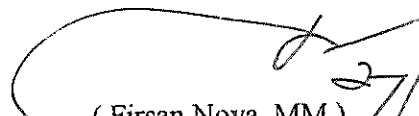
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

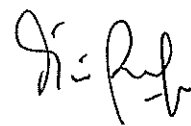
Menyetujui,

Pembimbing I

(Firsan Nova, MM)


27/11/08

(Dini Rahayu, SE)

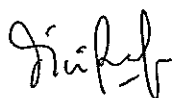


LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Dini Suwandari
Nim : 03410041
Program Studi : (S-1) Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dinyatakan lulus ujian skripsi pada tanggal 14 Agustus 2008, dihadapan pembimbing dan penguji skripsi dengan nilai....

Pembimbing I

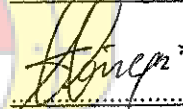


(Dini Rahayu, SE)

Tim Penguji

Tanda-Tangan

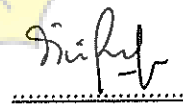
Ketua : Drs. Fauzi Baisyir, MM



Anggota : 1. Hanny Nurlatifah, MM



2. Dini Rahayu, SE



Jakarta, 14 Agustus 2008
Universitas Darma Persada
Program Sarjana Ekonomi (S-1)

Dekan Fakultas Ekonomi



FAK (Drs. Fauzi Baisyir, MM)

ABSTRAK

Dini Suwandari, NIM : 03410041, Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Sikap Karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta, di bawah bimbingan Dini Rahayu.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, sikap karyawan, hubungan antara kepuasan kerja dan sikap karyawan serta besarnya peranan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan di divisi sumber daya manusia dan divisi usaha inti perum pegadaian kantor pusat Jakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif & *mean* untuk menjawab perumusan masalah mengenai bagaimana kepuasan kerja, untuk menjawab perumusan masalah mengenai sikap karyawan digunakan analisis model sikap fishbein, serta penggunaan korelasi rank spearman dengan SPSS 14.0 untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan sikap karyawan. Setelah diketahui korelasi antara kepuasan kerja dan sikap karyawan maka akan dihitung besarnya peranan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian berdasarkan metode deskriptif & *mean*, model sikap fishbein, korelasi rank spearman dan koefisien determinasi, dari keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kategori memuaskan, sikap karyawan berada pada kategori mendekati sangat baik, kepuasan kerja dan sikap karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, serta besarnya peranan kepuasan kerja terhadap sikap karyawan di divisi sumber daya manusia dan divisi usaha inti perum pegadaian kantor pusat Jakarta adalah sebesar 14%.

ABSTRACT

Dini Suwandari, NIM : 03410041, Title : Correlation Between Job Satisfaction and Employment Attitude in Division of Human Research and The Main Business Division in Faun Center Office Jakarta, under tuition of Dini Rahayu.

As the goal of the research is to know job satisfaction at all, worker attitude, the relation between job satisfaction and employment attitude and how large the act of job satisfaction to employment in division of human research and the main business division faun center office Jakarta.

Methods that is used in research is by using descriptive method & *mean* to make or solve of problem frame how about job satisfaction, to know problem frame about employment attitude used analysis fishbein response model and the use of correlation between job satisfaction to employment attitude. It will be counted large action of work satisfied by using frame of determination correlation.

The result of research, based on descriptive & *mean*, response fishbein model, correlation rank spearman and coefficient determination, at all shows that job satisfaction within very well in satisfied category, job satisfaction employment attitude has position relation and significant, and large acts of work satisfied to employment in source of human business division faun main office center Jakarta about 14 % in large.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, walaupun penuh dengan hambatan dan cobaan.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana strata-1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulisan skripsi ini mengangkat masalah kepuasan kerja dan sikap karyawan dengan judul “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Sikap Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta”.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari peran serta dan bantuan dari berbagai pihak yang telah mencurahkan perhatian dan bantuannya kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, karena penulis sadar apabila tidak ada pihak yang membantu maka penulis merasa kurang yakin akan bisa menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih akan penulis dedikasikan sepenuhnya kepada :

1. Bapak Drs. Fauzi Baisyir, MM selaku dekan fakultas ekonomi yang telah memberikan motivasi kepada penulis
2. Bapak Firsan Nova, MM selaku ketua jurusan manajemen yang telah memberikan motivasi kepada penulis

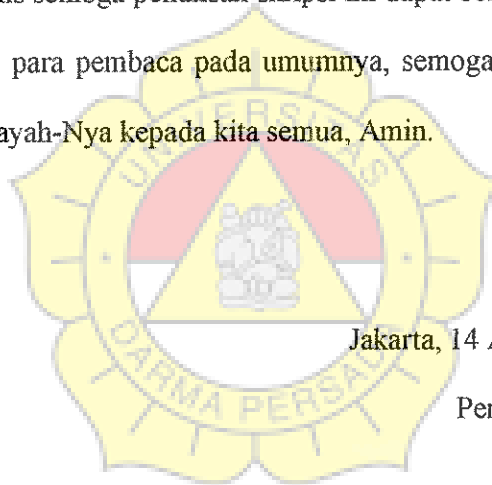
3. Ibu Dini Rahayu. SE selaku pembimbing teknis yang telah banyak membantu dengan penuh kesabaran dan pengertian memberikan bimbingan, petunjuk dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
4. Bapak Alfonsus. B Say, SE selaku Dosen pembimbing akademik yang telah membantu dalam memberikan motivasi, pengarahaan dalam bidang akademik
5. Seluruh dosen dan karyawan-karyawan Universitas Darma Persada yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya dengan ikhlas kepada penulis
6. Orang tuaku bapak Muhammad Firdaus Syafei dan Ibu Suwartini yang tiada lelah dan henti-hentinya berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya, serta adik-adikku tersayang Danil, Danar, Dita yang selalu memberi dukungan moril agar penulis dapat menyelesaikan studinya dengan baik. Bi Dian, Om Ridwan dan Aa Ichwan yang memberikan dukungan moril dan materiil kepada penulis.
7. Karyawan-karyawan perum pegadaian terutama divisi sumber daya manusia dan divisi usaha inti. Bapak Supri dan Ibu Neneng yang telah memberikan motivasi dan pengarahan tentang pegadaian
8. Burhanullah, ST abangku tersayang yang selalu ada untuk memberikan dukungan moril ataupun materiil kepada penulis dalam segala hal sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya dengan baik
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2003, nene (makasi buat blazer dan motivasinya), ida (makasi untuk sepatunya), bude, debby, riana, maria, anggria, bu aji, nit-nit, teteh, rafika, mpit, baby, naba, kuin, ka epoy, manggar dan

semua teman-teman yang selalu memberi motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi

10. Semua pihak yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu kesalahan dalam penyampaian materi maupun kesalahan teknis oleh karena itu segala koreksi akan penulis terima demi peningkatan kualitas penulisan selanjutnya.

Akhir kata dari penulis semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya, semoga Allah selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.



Jakarta, 14 Agustus 2008

Penulis

(Dini Suwandari)

DAFTAR ISI

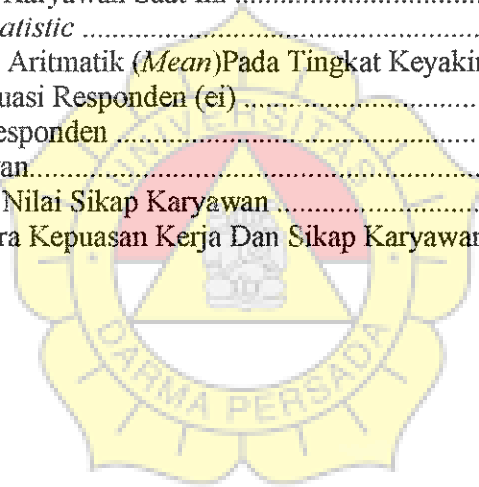
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penulisan.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Hipotesis Penelitian	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
a. Perencanaan	12
b. Pengorganisasian	13
c. Pengarahan	13
d. Pengendalian	13
e. Pengadaan	13
f. Pengembangan	13
g. Kompensasi	13
h. Pengintegrasian	14
i. Pemeliharaan	14
j. Kedisiplinan	14
k. Pemberhentian	14
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia	14
B. Kepuasan Kerja	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
a. Gaji	23
b. Pekerjaan Itu Sendiri	28
c. Promosi	31
d. Sistem Pengawasan	33
e. Rekan Kerja	34

3. Dampak Kepuasan Kerja	35
a. Kepuasan Kerja dan Produktifitas	35
b. Kepuasan Kerja dan Pergantian Pegawai	36
c. Kepuasan Kerja dan Tingkat Kehadiran	38
C. Sikap	39
1. Pengertian Sikap dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Karyawan	40
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Karyawan	48
a. Faktor Keyakinan	49
b. Faktor Evaluasi	51
D. Kerangka Pemikiran	53
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	56
B. Jenis dan Sumber Data	56
C. Populasi dan Sampel	58
D. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	59
E. Metode Analisis Data	59
F. Uji Hipotesa	65
G. Definisi Variabel Operasional	65
H. Konsep Variabel Operasional	67
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	69
1. Sejarah Perum Pegadaian	69
2. Struktur Organisasi Perusahaan	73
B. Pembahasan dan Analisis Hasil Pembahasan	80
1. Profil Responden	80
2. Tingkat Kepuasan Kerja (Variabel X)	85
3. Sikap Karyawan (Variabel Y)	102
4. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Sikap Karyawan	108
5. Besar Peranan Kepuasan Kerja Terhadap Sikap Karyawan.....	110
 BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Bobot atau Skor Jawaban Respon Kepuasan Karyawan	57
Tabel III.2	Bobot atau Skor Jawaban Respon Sikap Karyawan	57
Tabel III.3	Jumlah Karyawan Divisi SDM dan Divisi Usaha Inti	58
Tabel III.4	Tabel Jarak Penilaian	63
Tabel III.5	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefesien Korelasi..	64
Tabel III.6	Konsep Variabel Operasional Kepuasan Kerja Karyawan	67
Tabel III.7	Konsep Variabel Operasional Sikap Karyawan	68
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	80
Tabel IV.2	Umur Responden	81
Tabel IV.3	Status Responden	81
Tabel IV.4	Tingkat Pendidikan Akhir Responden.....	82
Tabel IV.5	Jabatan Responden	83
Tabel IV.6	Lama bekerja responden	83
Tabel IV.7	Pendapatan/Bulan Responden	84
Tabel IV.8	Kepuasan Kerja Karyawan	85
Tabel IV.9	Pernyataan Mengenai Gaji Yang Diterima Karyawan Bila Dihubungkan Dengan Posisi Jabatan Karyawan	88
Tabel IV.10	Pernyataan Kemampuan Perusahaan Dalam Pemberian Gaji Yang Sesuai Dengan Pendidikan Karyawan	89
Tabel IV.11	Pernyataan Mengenai Penetapan Batas Minimum Gaji Oleh Pemerintah Yang Diterapkan Perum Pegadaian Saat Ini	90
Tabel IV.12	Pernyataan Mengenai Tugas –Tugas Yang Diberikan Selama Saya Bekerja Cukup Menarik Untuk Saya Lakukan	90
Tabel IV.13	Pernyataan Mengenai Pemberian Kesempatan Belajar Kepada Karyawan Melalui Tugas-Tugas Yang Diberikan Perusahaan Saat Ini	91
Tabel IV.14	Pernyataan Mengenai Tanggung Jawab Yang Diberikan Perusahaan Atas Pekerjaan Yang Dilakukan Karyawannya	92
Tabel IV.15	Pernyataan Mengenai Tantangan Pekerjaan Saat Ini	92
Tabel IV.16	Pernyataan Mengenai Pemanfaatan Keahlian Atau Kemampuan Saya Dalam Mengerjakan Tugas Yang Beragam Yang Diberikan Oleh Perusahaan	93
Tabel IV.17	Pernyataan Mengenai Kebebasan Yang Di Berikan Perusahaan Dalam Melakukan Pekerjaan Saat Ini	94
Tabel IV.18	Pernyataan Mengenai Kebijakan Perusahaan Dalam Pemberian Umpan Balik Dari Setiap Aktifitas Yang Telah Saya Lakukan.....	94
Tabel IV.19	Pernyataan Mengenai Kebijakan Promosi Di Perusahaan Didasarkan Pada Pengalaman Kerja Karyawan	95
Tabel IV.20	Pernyataan Mengenai Kesempatan Untuk Mendapatkan Kenaikan Jabatan Berdasarkan Kecakapan Atau Keahlian Yang Saya Miliki	96

Tabel IV.21	Pernyataan Mengenai Pengawasan Langsung Berupa Pengecekan Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Oleh Pimpinan Saya	96
Tabel IV.22	Pernyataan Mengenai Saran Dan Bimbingan Yang Diberikan Pimpinan	97
Tabel IV.23	Pernyataan Mengenai Komunikasi Yang Terjadi Antara Saya Dengan Pimpinan Saya Saat Ini	98
Tabel IV.24	Pernyataan Mengenai Pemberian Ruang Bagi Saya Oleh Pimpinan Untuk Berpartisipasi Dalam Setiap Proses Pengambilan Keputusan Yang Akan Berpengaruh Pada Pekerjaan Karyawan.....	98
Tabel IV.25	Pernyataan Mengenai Kooperatifnya Rekan Kerja Di Divisi Saya Saat Ini	99
Tabel IV.26	Pernyataan Mengenai Interaksi Sosial Saya Dengan Pimpinan, Staff Dan Rekan Kerja Satu Divisi Saya Saat Ini	100
Tabel IV.27	Pernyataan Mengenai Suasana Kerja Yang Menyenangkan Diantara Para Karyawan Saat Ini	100
Tabel IV.28	<i>Descriptive Statistic</i>	101
Tabel IV.29	Hasil Analisis Aritmatik (<i>Mean</i>) Pada Tingkat Keyakinan (bi)..	102
Tabel IV.30	Variabel Evaluasi Responden (ei)	104
Tabel IV.31	Nilai Sikap Responden	105
Tabel IV.32	Sikap Karyawan.....	106
Tabel IV.33	Rentang Skor Nilai Sikap Karyawan	107
Tabel IV.34	Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Karyawan	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Faktor-faktor yang Menentukan Perencanaan Sumber Daya Manusia	16
Gambar II.2	Proses Perencanaan Bisnis	17
Gambar II.3	Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	44
Gambar II.4	Kerangka Pemikiran	51
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Divisi Usaha Inti.....	73
Gambar IV.2	Struktur Organisasi Divisi Sumber Daya Manusia	74



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN		Keterangan
Lampiran 1	Surat Keterangan Riset	1 halaman
Lampiran 2	Lembar Kegiatan Penyusunan Skripsi	1 halaman
Lampiran 3	Struktur Organisasi Perusahaan	1 halaman
Lampiran 4	Kuesioner	5 halaman
Lampiran 5	Fenomena Perusahaan	2 halaman
Lampiran 6	Buku Kode	1 halaman
Lampiran 7	Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja	1 halaman
Lampiran 8	Data Hasil Penelitian Sikap Karyawan	1 halaman
Lampiran 9	Persentase Kepuasan Kerja Karyawan	1 halaman
Lampiran 10	Validitas Item Kepuasan Kerja	1 halaman
Lampiran 11	Validitas Item Kepuasan Sikap Karyawan	1 halaman



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan industri dan organisasi yang pesat dewasa ini mengakibatkan industri dan organisasi menilai pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam industri dan organisasi. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan industri dan organisasi. Sehingga betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan selama para karyawan tidak menjalankan tugasnya secara optimal, maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.

Keberhasilan manusia sebagai pekerja akan dilihat dari sisi kesejahteraan yang mereka dapatkan, kesejahteraan yang mereka dapatkan didorong oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan. Para pekerja yang disebut sebagai karyawan memiliki kepuasan yang berbeda satu dan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama.

Menurut **Luthans** dalam *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikutip oleh **Umar (2001:36)**, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh 5 faktor utama, yaitu : gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sistem pengawasan, dan rekan kerja. Tingkat kepuasan untuk setiap faktor akan berbeda untuk setiap orang. Perilaku seseorang terhadap suatu faktor mungkin bersifat positif, tetapi dapat bersifat negatif pada faktor yang lain. Oleh sebab itu, sebuah analisis kepuasan kerja dapat didesain dengan baik untuk memperbaiki kinerja sebuah organisasi secara general.

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sikap seorang karyawan dilihat melalui dua faktor, yaitu faktor keyakinan yang berarti keyakinan seseorang sebelum mendapatkan pekerjaan dan faktor evaluasi yaitu hasil dari apa yang diharapkan seseorang setelah ia mendapatkan pekerjaan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Maka dari itu adalah logis untuk mengasumsikan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh besar dalam penentuan sikap karyawan. Karyawan yang puas akan lebih mungkin untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Lagi pula, karyawan yang puas akan lebih bangga melebihi tuntutan tugas karena mereka ingin membalas pengalaman positif mereka.

Kepuasan kerja yang tinggi dan sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan suatu tanda organisasi telah dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Perum pegadaian merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam penyaluran uang pinjaman kepada masyarakat atas dasar hukum gadai dengan jaminan barang bergerak. Bagi perum pegadaian karyawan merupakan kunci penting untuk mencapai sukses perusahaan. Survei-survei tentang kepuasan karyawan menunjukkan betapa pentingnya perusahaan mengetahui dengan benar lingkungan kerja perusahaan, baik yang mempunyai nilai aspek-aspek positif maupun yang menghambat tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Informasi akan kepuasan kerja karyawan sangat berguna dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan dan akan ditunjukkan melalui sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Dalam dunia bisnis saat ini, kepuasan karyawan dikenal sebagai kunci penting bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Meningkatkan kepuasan karyawan dan kualitas hidup karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka dan pada akhirnya akan meningkatkan laba perusahaan. Para karyawan merupakan titik temu antara perusahaan dan pelanggan. Karyawan yang tidak puas sering mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan. Perum pegadaian sebagai perusahaan yang pendapatan perusahaannya lebih besar berasal dari nasabah, maka perusahaan sangat berusaha menjaga kepercayaan para nasabahnya agar tetap menggunakan jasa perum pegadaian sebagai salah satu alternatif dalam

pemecahan permasalahan yang dihadapi pelanggan dalam bentuk keuangan atau yang lainnya.

Keinginan perusahaan untuk menjaga kepercayaan nasabahnya dan mengatasi permasalahan yang dialami nasabahnya tidak selamanya berjalan mulus, hal ini dibuktikan dengan menurunnya jumlah nasabah pada ahir tahun 2007 (lampiran 4). Penurunan jumlah nasabah dapat diakibatkan oleh banyaknya pengaduan dari masyarakat tentang kualitas pelayanan atau rendahnya produktifitas karyawan perum pegadaian itu sendiri, produktifitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kepuasan nasabah. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki sikap baik terhadap pekerjaannya, bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi dan bekerja lebih produktif, dan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan melalui sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan melalui kemalasan karyawan terhadap pekerjaannya, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran karyawan yang rendah sebagaimana terlihat pada rekap tingkat kehadiran karyawan perum pegadaian yang dapat dilihat pada lampiran 5. Untuk dapat menciptakan kepuasan nasabah, perusahaan sebaiknya menciptakan kepuasan kerja karyawannya terlebih dahulu.

Tingginya tingkat absensi yang dilakukan karyawan khususnya pada divisi sumber daya manusia dan divisi usaha inti memperlihatkan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya, divisi sumber daya manusia merupakan divisi yang memiliki tugas merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan

mengendalikan pengembangan sumber daya manusia, administrasi, kepegawaian, kesejahteraan dan hubungan industrial. Peranan karyawan divisi sumber daya manusia sangatlah penting untuk itu sangat disayangkan apabila tingkat absensi karyawannya mengalami kenaikan, begitupun dengan divisi usaha inti yang memiliki tugas merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan dan menegndalikan program bina usaha dan pengembangan usaha gadai serta pertanggungn resiko (asuransi) barang jaminan dan pengurus klaim, meningkatnya jumlah absensi karyawan selama lima bulan terakhir akan mengganggu jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Penurunan jumlah nasabah yang dialami perum pegadaian menjadi penghambat Perum Pegadaian untuk menjadi salah satu BUMN yang memiliki asset lebih dari Rp 10 triliun di mana saat ini asset perum pegadaian baru mencapai Rp 6,5 triliun.

Masalah yang dihadapi perum pegadaian yang salah satunya adalah kepuasan kerja tentu akan berdampak pada hasil operasional perusahaan sebagaimana telah dijelaskan di atas. Untuk itu kepuasan kerja sangat perlu untuk diperhatikan karena akan membentuk sikap dari setiap karyawan.

Penjelasan-penjelasan diatas telah memperlihatkan bagaimana pentingnya kepuasan kerja dan sikap karyawan. Baik secara teoritis maupun empiris menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepuasan kerja dan sikap. Implikasinya, apabila kepuasan karyawan diperhatikan dengan baik oleh pimpinan perusahaan akan mendorong karyawan untuk memperlihatkan sikap

positif terhadap pekerjaannya. Alasan-alasan logis tersebut menjadi dasar yang kuat bagi peneliti untuk mengkaji hubungan yang terdapat di dalamnya. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Karyawan Di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti di Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta".

B. Perumusan Masalah

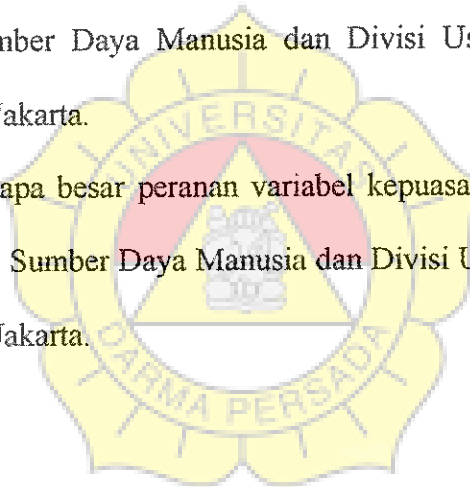
Setiap perusahaan dalam melaksanakan roda usahanya untuk mencapai tujuannya akan selalu dihadapkan pada salah satu masalah yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga turut mempengaruhi sikap karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan tentang :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta?
2. Bagaimana sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta ?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta ?
4. Berapa besar peranan variabel kepuasan kerja terhadap sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja secara keseluruhan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta.
2. Untuk mengetahui gambaran sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta.
4. Untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel kepuasan kerja terhadap sikap karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta.



D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis untuk meraih gelar sarjana strata satu dengan membuat karya ilmiah sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi para manajer mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan serta

sikap yang diperlihatkan karyawan di Divisi Sumber Daya Manusia dan Divisi Usaha Inti Perum Pegadaian Kantor Pusat Jakarta.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau bahan perbandingan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan sikap karyawan atau penelitian yang lebih luas.
4. Sebagai bahan tambahan referensi bagi segenap civitas Akademika Universitas Darma Persada.

E. Hipotesis Penelitian

Yang menjadi hipotesis dalam masalah ini adalah :

$H_0 = 0$: Tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (X) dan sikap karyawan (Y)

$H_a \neq 0$: Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja (X) dan sikap karyawan (Y).

