

**ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN BEKERJA
DI PTPN V KEBUN SEI KENCANA DESA SENAMA NENEK
KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR**

**EMPLOYEE SATISFACTION ANALYSIS WORK
PTPN V IN GARDEN VILLAGE SEI KENCANA NAMESAKE GRANDMA
UPSTREAM TAPUNG DISTRICT KAMPAR**

Febrinawati¹⁾, Eliza²⁾, Eri Sayamar²⁾

**Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Riau
Jl. HR. Subrantas KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28294**

Email: Febri_sianturi@ymail.com

HP: 085275081506

ABSTRACT

The purpose of this study was 1) to determine the characteristics of employees of oil palm and rubber crops in PT. PTPN V Gardens Sei Kencana; 2) to analysis level of employee satisfaction palm oil and rubber plant in PT. PTPN V Gardens Sei Kencana. The research was conducted from March 2015. The method used is survey method. Sampling was done by purposive sampling with criteria for implementing employee who has a leadership position as the bottom and the bottom of the employees working in the field in rubber and palm oil as well as employees who work in the office PTPN V Gardens Sei Kencana. Research shows that employees who work in PTPN V Gardens Sei Kencana dominant male is 84.38% with an average age of 42 years where the high school level of education of employees is 75.00%, the average length of work employees are encouraged 17 years, and salary s> 2,000,000 has the largest number that is 64.06%. Analysis of the level of satisfaction of employees working at getting that level of satisfaction with the supervisor has the highest score of 3.41 in the category "satisfied" followed by the level of satisfaction with the job got a score of 3.24 with the category "somewhat satisfied" then the level of satisfaction with co-workers obtained a score 3,17 with the category "somewhat satisfied" while the level of satisfaction with salaries get a score of 2.84 with the category "quite satisfied" and the lowest scores are at a level of satisfaction with the campaign that is 2.59 with the category of "less satisfied". So that the average level of satisfaction of employees working in PTPN V Gardens Sei Kencana is at 3.05 scores in the category "fairly satisfied".

Keywords: PTPN V Gardens Sei Kencana, Factor Satisfaction, Employee Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996. Salah satu PTPN V yang ada di Provinsi Riau adalah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang terletak di desa Senama Nenek Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. PT. Perkebunan Nustara V Kebun Sei Kencana merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam Bidang perkebunan kelapa sawit dan karet dengan luas lahan seluruhnya adalah 4.866,63 Ha. Perusahaan dalam mengelola lahan yang luas tersebut tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk menghasilkan produksi bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan karena karyawan merupakan penggerak utama jalannya kegiatan dan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu menjalankan fungsi serta peranannya dalam mensejahterahkan karyawan sehingga diperlukan upaya bagi perusahaan dalam meningkatkan produksinya.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Karyawan diharapkan bekerja dengan baik bagi perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga membawa kesejahteraan dan keuntungan bersama. Karyawan yang bekerja dengan dedikasi yang tinggi dan menyenangkan pekerjaannya maka akan merasa puas bekerja dan menganggap pekerjaan itu salah satu

hobi bagi dirinya. Kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan individu dan perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan jika mereka puas atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka.

Kepuasan kerja karyawan merupakan ungkapan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kurangnya kepuasan kerja pada karyawan menyebabkan penurunan produktivitas yang dihasilkan karyawan baik dalam kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaiannya. Perusahaan memiliki target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target produksi yang dimaksud adalah basis borong yang harus dicapai oleh karyawan. Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah penting yang harus dibahas dan diperhatikan terutama pada karyawan bagian produksi mulai dari mandor I, mandor, krani dan karyawan pelaksana yang melakukan kegiatan panen/deres. Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan dan akan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan.

Oleh karena itu permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1).Bagaimana karakteristik karyawan yang bekerja pada tanaman kelapa sawit, karet dan kantor kebun di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana?; 2).Bagaimana tingkat kepuasan karyawan yang bekerja pada tanaman kelapa sawit, karet dan kantor kebun di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana?

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan diatas maka

tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1).Mengetahui karakteristik karyawan tanaman kelapa sawit dan karet di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana; 2).Menganalisis tingkat kepuasan karyawan tanaman kelapa sawit dan karet di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pelaksana yang bekerja pada tanaman karet dan kelapa sawit dari pimpinan terbawah dan karyawan yang ada di PTPN V Kebun Sei Kencana Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode survei. Pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* (sengaja).

Purposive sampling merupakan metode pengambilan responden berdasarkan tujuan dan kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel adalah karyawan pelaksana yang bekerja di lapangan dan di kantor afdeling pada tanaman karet dan kelapa sawit di PTPN V Kebun Sei Kencana. Sampel yang akan diambil terdiri dari: Mandor besar, mandor, krani serta seluruh karyawan pelaksana pada tanaman kelapa sawit dan karet. Jumlah karyawan pelaksana yang bekerja pada tanaman karet dan kelapa sawit pada setiap lokasi bagian/afdeling di PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana sebanyak 532 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 12 % dari 532 karyawan

pelaksana yang bekerja pada tanaman karet dan kelapa sawit, yaitu sebanyak 64 karyawan.

Metode Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Data primer akan diperoleh dari wawancara secara langsung dengan karyawan perusahaan yang terpilih menjadi sampel dengan menggunakan daftar wawancara yang berisi pertanyaan terkait dengan karakteristik responden (umur, pendidikan, lama bekerja dan lain-lain). Data sekunder yang diperlukan diperoleh dari studi kepustakaan. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dari arsip perusahaan PTPN V Kebun Sei Kencana, data yang dianggap perlu dan berkaitan dengan penelitian ini serta buku-buku yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik sampel berdasarkan umur, jenis pekerjaan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah orang yang bekerja dalam keluarga, jumlah tanggungan dalam keluarga dengan cara mentabulasi hasil kuisioner secara manual.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan alat ukur skala likert. Menurut **Sugiyono**

(2006) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Tabel 1. Bobot nilai jawaban responden untuk tingkat kepuasan karyawan

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat puas	5
Puas	4
Cukup puas	3
Kurang puas	2
Sangat kurang puas	1

Tabel 2. Skor tingkat kepuasan karyawan

Skor Tingkat Kepuasan Karyawan Kategori	Skor
Sangat Puas	4,20 – 5,00
Puas	3,40 – 4,19
Cukup puas	2,60 – 3,39
Kurang puas	1,80 – 2,59
Sangat kurang puas	1,00 – 1,79

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Karyawan Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam bekerja di lapangan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal ini terjadi karena jenis pekerjaan yang dilakukan di lapangan lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan perempuan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	54	84,38
Perempuan	10	15,63
Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa karyawan perempuan lebih banyak bekerja di bagian pemeliharaan yang tugasnya lebih ringan sehingga jumlahnya lebih sedikit yaitu hanya 10 orang dengan persentase 15,63 % sedangkan karyawan laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam bekerja di lapangan khususnya pada bagian panen sehingga jumlahnya lebih banyak yaitu sebesar 54 orang dengan persentase 84,38%.

Umur

Menurut peneliti, umur merupakan salah satu faktor internal yang ada dari dalam diri seseorang untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Alasannya karena, dengan umur yang sudah semakin tua maka kondisi fisik seseorang semakin lemah dan begitu juga sebaliknya sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri dari seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4. Karakteristik Sampel Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
30 – 36	11	17,19
37 – 43	29	45,31
44 – 50	22	34,38
>50	2	3,13
Total	64	100
42		
Rata-rata tahun		

Sumber: Data olahan, 2015

Tabel 4 menerangkan bahwa dari 64 sampel diketahui distribusi umur karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana paling banyak berumur antara 37 – 43 tahun yaitu 29 orang (45,31 %) dan selanjutnya karyawan yang berumur >50 tahun hanya berjumlah 2 orang (3,13 %). Rata-rata umur dari karyawan yang bekerja di lapangan pada tanaman kelapa sawit dan karet adalah berada pada umur 42 tahun yang artinya bahwa rata-rata umur karyawan yang bekerja di Kebun Sei Kencana masih produktif sehingga kemampuan fisiknya lebih kuat dibandingkan dengan kondisi fisik karyawan yang sudah lanjut usia.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja karena pendidikan merupakan salah satu faktor internal dalam diri karyawan.

Tabel 5. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	4	6,25
SMP	9	14,06
SMA	48	75,00
PT	3	4,69
Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2015

Tabel 5 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan dengan jumlah terbanyak berada pada lulusan SMA berjumlah 48 orang (75,00 %), lulusan SMP berjumlah 9 orang (14,06 %), karyawan dengan tingkat

pendidikan SD berjumlah 4 orang (6,25 %) dan tingkat pendidikan lulusan dari PT memiliki jumlah terkecil yaitu hanya berjumlah 3 orang (4,69 %). Perusahaan PTPN V Kebun Sei Kencana memiliki karyawan penderes dengan tingkat pendidikan sarjana (S1). Karyawan tersebut tidak bisa menjabat sebagai asisten di perusahaan, hal ini karena karyawan tersebut dari awal sudah termasuk sebagai karyawan dari tingkat bawah sehingga tidak bisa langsung menjabat sebagai asisten kecuali karyawan itu berasal dari luar perusahaan.

Lama Bekerja

Lamanya masa kerja bagi karyawan akan menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman bekerja akan menunjukkan tingkat kepuasan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam perusahaan ini, lama bekerja karyawan dihitung sejak karyawan diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan.

Tabel 6. Karakteristik Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
4 – 10	7	10,94
11 – 17	26	40,63
18 - 24	27	42,19
> 24	4	6,25
Total	64	100
Rata-rata	17	

Sumber: Data Olahan, 2015

Tabel 6 menerangkan bahwa lama bekerja karyawan di PT

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yaitu lama bekerja terendah dan termuda berada pada lama bekerja antara 4 – 10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 7 orang (10,94 %) lama bekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah masa kerja karyawan. Karyawan yang lama bekerjanya antara 18 –24 tahun memiliki jumlah terbanyak dalam sampel penelitian yaitu 27 orang (42,19 %) sedangkan lama bekerja >24 tahun memiliki jumlah lebih sedikit yaitu 4 orang (6,25%) dan merupakan karyawan yang memiliki lama bekerja paling lama dalam sampel penelitian.

Gaji

Gaji merupakan imbalan jasa yang diharapkan oleh karyawan atas tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila gaji sudah cukup bagi karyawan maka secara otomatis tercipta kepuasan kerja bagi diri karyawan.

Tabel 7. Karakteristik Sampel Berdasarkan Gaji

Gaji (Rp)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
≤ 1.000.000	0	0
1.000.000 - 1.500.000	0	0
1.500.000 - 2.000.000	23	35,94
≥ 2.000.000	42	64,06
Total	64	100

Sumber: Data Olahan, 2015

Pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki gaji antara Rp.1.500.000,00 – Rp.2.000.000,00 sebanyak 23 orang (35,94 %) sedangkan persentase penghasilan karyawan ≥ Rp.

2.000.000,00 memiliki jumlah lebih banyak yaitu 42 orang (64,06 %). Gaji yang diterima karyawan merupakan gaji pokok dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Gaji tersebut sudah dipotong dengan kewajiban-kewajiban yang ditanggung oleh karyawan.

2. Tingkat Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dimiliki oleh seseorang dalam menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (**Hasibuan, 2009**). Bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari lima sub-variabel yaitu kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap teman sekerja dan kepuasan terhadap promosi (**Schermerhorn (1991)**).

Rekapitulasi Tingkat Kepuasan Karyawan

Tingkat kepuasan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana yang dijelaskan dalam variabel yang diukur berdasarkan gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan penyelia, hubungan terhadap sesama rekan sekerja dan berdasarkan promosi yang dijelaskan pada Tabel 8.

Tabel 8. Tingkat Kepuasan Karyawan

No	Tingkat Kepuasan	Skor	Kategori
1	Gaji	2,84	Cukup Puas
2	Pekerjaan Itu Sendiri	3,24	Cukup Puas
3	Penyelia	3,41	Puas
4	Teman Sekerja	3,17	Cukup Puas
5	Promosi	2,59	Kurang Puas
Rata-rata		3,05	Cukup Puas

Sumber: Data Olahan, 2015

Rata-rata perolehan skor dari semua variabel adalah 3,05 yang berada pada kategori “cukup puas” artinya perusahaan sudah cukup berhasil dalam mensejahterakan karyawannya meskipun belum sepenuhnya maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup puas akan semua variabel. Perusahaan perlu melakukan dan mengevaluasi kembali hal-hal yang membuat karyawan merasa cukup puas agar untuk selanjutnya karyawan merasa puas terhadap seluruh aspek-aspek kepuasan dalam bekerja serta merasa puas bekerja di perusahaan. Variabel penelitian tentang tingkat kepuasan maka perolehan skor tertinggi ada pada tingkat kepuasan terhadap penyelia yaitu mendapat skor 3,41 dengan kategori “puas”. Variabel ini merupakan variabel yang perolehan skornya paling tinggi dari semua variabel tingkat kepuasan dalam penelitian ini. Artinya bahwa penyelia atau pimpinan sudah berhasil membuat karyawan (bawahan) puas terhadap sikap dan keputusan dari pimpinan. Sifat dan karakter seorang pemimpin

adalah mengayomi, melindungi, jujur, mengarahkan, mendidik dan bertanggung jawab sangat identik dengan gaya kepemimpinan dalam manajemen di sebuah perusahaan.

Pada variabel tingkat kepuasan karyawan terhadap promosi berada pada skor paling rendah yaitu 2,59 dengan kategori “kurang puas”. Tingkat kepuasan disini masih rendah salah satunya terlihat dari indikator mengenai jadwal promosi dan pelaksanaan promosi masih berada pada tingkatan “kurang puas” hal ini harus diperhatikan dan dipertimbangkan kembali oleh perusahaan mengapa karyawan kurang puas terhadap jadwal promosi dan pelaksanaan promosi yang dilakukan perusahaan. Peningkatan karir (promosi) merupakan langkah awal bagi karyawan untuk bisa naik jabatan maupun golongan dari yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dapat mengikuti promosi atau peningkatan karir untuk naik golongan yang akan berpengaruh terhadap besarnya gaji yang diterima sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Rekapitulasi Tingkat Kepuasan Per Afdeling

Perusahaan perkebunan perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan terhadap semua variabel yang diteliti, namun dapat juga dipertimbangkan oleh perusahaan mengapa tingkat kepuasan berdasarkan tiap afdeling berbeda-beda dan dapat dilihat pada Tabel 23 untuk melihat tingkat kepuasan dari afdeling karet, afdeling sawit dan kantor kebun. Tabel 23. Rekapitulasi Kepuasan Afdeling Karet, Kelapa Sawit, Teknik, SDM dan Administrasi.

No	Nama Lokasi	Rata-rata Skor	Kategori
1	Afdeling Karet	2,96	Cukup Puas
2	Afdeling Kelapa Sawit	2,97	Cukup Puas
3	Teknik	3,53	Puas
4	SDM	2,80	Cukup Puas
5	Administrasi	3,21	Cukup Puas

Sumber: Data Olahan, 2015

Perkebunan karet yang ditanam oleh perusahaan PTPN V Kebun Sei Kencana ditanam pada tahun 1990 sehingga sudah waktunya untuk replanting karena karet kurang menghasilkan produksi bagi perusahaan sehingga perusahaan memutasikan karyawan pemeliharaan yang ada di perkebunan karet ke perkebunan kelapa sawit. Karyawan yang bekerja pada perkebunan karet sudah merasa “cukup puas” terhadap semua variabel penelitian. Karyawan menyatakan cukup puas terhadap semua indikator dan variabel yang dilakukan dalam penelitian. Hal ini diperoleh dari perbandingan dan perbedaan skor pada Afdeling karet (Afd I-IV) diperoleh skor 2,96 dan pada Afdeling sawit (Afdeling V-VIII) perolehan skor hanya 2,97 dengan kategori “cukup puas”.

Berdasarkan Tabel 23 diketahui bahwa tingkat kepuasan tertinggi berada pada Afdeling Teknik yaitu perolehan skor 3,53 dengan kategori “puas”. Karyawan yang bekerja di teknik memanglah tidak terlalu berat jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di afdeling

karet dan afdeling kelapa sawit yang pekerjaannya setiap hari cukup menantang dilapangan. Pekerjaan yang menantang membuat karyawan puas terhadap pekerjaan mereka apabila pekerjaan tersebut diberikan sesuai bidang kemampuan yang dimiliki karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Karakteristik merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan bagi diri karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh jumlah tenaga kerja laki-laki lebih banyak bekerja di lapangan yaitu sebesar 54 orang yaitu 84,38 %. Dari segi umur karyawan yang bekerja di perusahaan ini lebih banyak yang berumur 37 - 43 tahun sebanyak 29 orang (45,31 %). Perolehan tingkat pendidikan karyawan dalam penelitian ini lebih banyak karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu 48 orang (75,00 %). Dilihat dari lama bekerja, karyawan yang lama bekerjanya antara 18 - 24 tahun lebih banyak yaitu 27 orang (42,19 %). Dilihat dari penghasilan yang diterima karyawan dapat diketahui bahwa gaji $\geq$ 2.000.000 lebih banyak yaitu 41 orang (64,06 %). Dari hasil analisis pengukuran skala likert yang dilakukan dalam penelitian diperoleh tingkat kepuasan karyawan dari faktor eksternal yaitu dari kepuasan terhadap gaji diperoleh skor 2,84 yang artinya karyawan cukup puas terhadap gaji yang mereka terima. Sedangkan dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri diperoleh skor 3,24 yaitu cukup puas. Karyawan sudah merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan sudah sesuai dengan

keahlian mereka dan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Faktor kepuasan terhadap penyelia mendapat skor 3,41 yang berarti puas. Karyawan puas terhadap penyelia karena penyelia bersikap baik, menghargai, mengayomi dan mendidik bawahannya dengan baik. Selain itu faktor kepuasan terhadap rekan sekerja diperoleh skor 3,17 artinya karyawan cukup puas memiliki rekan kerja yang mampu menghargai, membantu dalam kesulitan menyelesaikan pekerjaan dan peduli satu sama lain dan terakhir faktor kepuasan terhadap promosi hanya mendapat skor paling rendah yaitu 2,59 yang karyawan kurang puas terhadap promosi yang ada di perusahaan karena jadwal promosi dilakukan hanya setahun sekali.

Sebaiknya perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencana lebih memperhatikan kembali MSDM yang ada dalam perusahaan dan segala faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan agar karyawan sejahtera. Sebaiknya perusahaan memikirkan alternatif yang akan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja agar terciptanya hubungan yang seimbang antara perusahaan dengan karyawan. Khususnya alternatif dalam pencapaian kepuasan terhadap gaji dan promosi bagi karyawan agar lebih dipertimbangkan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, F. C. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. M. 2009. **Manajemen Sumber Daya manusia**. CV. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2001. **Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia**. Jakarta. Rajawali
- Lestari, A. I. 2008. **Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII (Di Perkebunan Cisalak Baru-Bantarjaya, Kabupaten Lebak)** Skripsi. Program studi manajemen Agribisnis. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- Schermerhorn Jr, dkk. 1991. **Managing Organizational Behavior**. New York.
- Siagian, S. 1988. **Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional**. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Sugyono. 2006. **Metode Penelitian Bisnis**. Salemba Empat. Jakarta.

Taurisa,M.C dan Intan Ratnawati.
2012. **Analisis Pengaruh
Budaya Organisasional
Dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan (Studi
pada PT Sido Muncul**

Kaliwage Semarang). Jurnal
Bisnis dan Ekonomi Vol 19
No 2 Universitas Diponegoro.
Semarang.