

# PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG BERDASARKAN JOB DESCRIPTIVE INDEX (JDI)

Frengki Pither Mail; Krysler Kaleb Adoe, Robert Noah  
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang  
Email Koresponding: [Frengkipither.mail@gmail.com](mailto:Frengkipither.mail@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan Job Descriptive Index (JDI) dan apakah ada perbedaan kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan job descriptive index. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sampel sebanyak 25 orang, teknik pengambilan sampel dengan cara *propotional random sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mempertimbangkan unsur-unsur atau kategori dalam penelitian yaitu berdasarkan *job descriptive index* yang menekankan pada aspek kepuasan kerja berupa pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja. Teknik analisis data yang digunakan setelah data dikumpulkan yaitu analisis deskriptif dan *analisis of variance* (Anova). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah cukup puas yaitu sebesar 84,6 berada pada rentang 66–85. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan dari lima aspek kepuasan kerja karyawan secara signifikan atau secara nyata  $f$  hitung adalah 11,667 dengan probabilitas (sig.) 0,000. Jika dilihat dari jumlah analisis variance (within and between) maka perbedaan kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan job descriptive index (JDI) maka kepuasan kerja karyawan khususnya gaji, supervisi dan rekan kerja saja yang berbeda sedangkan untuk pekerjaan dan promosi dari hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Indeks Deskriptif Kerja

## Abstract

*This research is entitled " The Difference of Employee Job Satisfaction in CV. Auto Nusa Abadi Kupang". The objective of the research was to know how was the employee job satisfaction in CV. Auto Nusa Abadi Kupang and whether there was the difference of employee job satisfaction in CV. Auto Nusa Abadi Kupang based on the Job Descriptive Index (JDI) that focussed on the aspects of job, salary, promotion, supervision and co-workers. The used data was qualitative data, The used sample was saturated sample by the sampling technique of propotional random sampling, it is the sampling by considering the catagories in the research so the sample in this research were 25 people who were used as the research respondents. The obtained data was analyzed by using data analysis techniques descriptive analysis and analysis of variance. The research result showed that employee job satisfaction in CV. Auto Nusa Abadi Kupang was quite satisfied, it was 84,6 on the range of 66 – 85. The result also showed that there was the difference of employee job satisfaction from the five aspects of employee job satisfaction that significantly or in real that  $f$  count was 11,667 with the probability of 0,000. If it was seen from variance analysis amount (within and between) so the difference of employee job satisfaction of CV Auto Nusa Abadi Kupang based on job descriptive index (JDI) from the five aspects of emmployee job satisfaction especially only salary, supervision and*

*co-workers were different whereas the job and promotion from the result of data analysis showed that there wasn't the difference of employee job satisfaction.*

*Keywords : Employee Job Satisfaction, Job Descriptive Index.*

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi industri yang semakin canggih ditandai dengan revolusi industri yang saat ini disebut revolusi industri 4.0 (*revolusi four point zero*). Revolusi ini ditandai dengan munculnya *3D printing technology, internet of things, and human machine interface*, dimana pada era industri 4.0 ini ukuran perusahaan tidak menjamin namun kunci kelincihan perusahaan menjadi kunci keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.

Sebuah perusahaan yang ingin mencapai tujuannya perlu menyiapkan sumber daya yang mampu menjalankan teknologi dan dapat bekerja secara maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan untuk itu demi mendorong karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan maksimal kebutuhan karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan tersebut sehingga tidak timbulnya perilaku menyimpang dari karyawan terhadap aktivitas pekerjaan yang dikerjakan karyawan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada tujuan perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang pekerjaannya, Handoko (Sutrisno, 2009:75). Dalam sebuah perusahaan tentunya tingkat kepuasan setiap karyawan itu berbeda-beda. Hal ini dikarenakan berbagai faktor dan aspek-aspek yang mempengaruhi mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri.

Sutrisno (2009:80) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang di berikan, dan promosi.

Menurut Edison, Anwar and Komariyah, (2017:214), salah satu standar ukuran yang banyak digunakan mengenai kepuasan kerja karyawan adalah indeks deskriptif kerja (*job descriptive index/ JDI*). *job descriptive index* atau JDI merupakan standar alat ukur yang sering digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja karyawan, yang dikembangkan oleh Smith, Kendall and Hullin pada Tahun 1969, dan sampai sekarang banyak perusahaan-perusahaan yang menggunakan *job descriptive index* atau JDI sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya. *Job descriptive index* atau JDI. CV. Auto Nusa Abadi Kupang merupakan salah satu *dealer* mobil yang berada di Kota Kupang yang mempunyai tujuan untuk melayani konsumen yang membutuhkan kendaraan roda empat khususnya mobil toyota. CV. Auto Nusa Abadi Kupang Juga merupakan salah satu cabang pusat mobil toyota yang ada di NTT.

Untuk mencapai tujuan tersebut CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan mengingat kepuasan kerja itu sangat penting dalam perusahaan maka untuk mencapai target tersebut setiap karyawan perlu didorong untuk meningkatkan kepuasan

kerjanya berdasarkan aspek aspek kepuasan kerja.

Salah satu contoh kepuasan kerja karyawan berdasarkan *job descriptive index* atau JDI yang menekankan aspek promosi pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang adalah pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan pada perusahaan tersebut. Kepuasan dari masing-masing karyawan atas pelaksanaan promosi jabatan yang mereka rasakan berbeda beda. Ada karyawan yang puas atas kenaikan jabatan yang diterima karena sesuai dengan apa yang mereka inginkan tetapi ada pula karyawan yang merasa biasa-biasa saja atas kenaikan jabatan tersebut.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang Berdasarkan *Job Descriptive Index* atau JDI?
2. Apakah Ada Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang Berdasarkan *Job Descriptive Index* atau JDI?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan *Job Descriptive Index* atau JDI.
2. Untuk Mengetahui Apakah ada Perbedaan Kepuasan Kerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang Berdasarkan *Job Descriptive Index* atau JDI.

## II. METODE

### 1. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian, Juliandi, Irfan & Manurung (2014:76). Untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen dengan melihat probabilitas kesalahan dari korelasi (sig). Nilai kesalahan (sig) dibandingkan dengan nilai ( $\alpha$ ) yang

umum di pakai adalah dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Jika nilai sig <  $\alpha$  0,05 maka suatu item instrumen yang diuji valid, Juliandi, Irfan & Manurung (2014:79).

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian itu reliabel atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, Juliandi, Irfan & Manurung (2014:82). Kriteria pengambilan keputusan, jika nilai koefisien reliabilitas  $\geq$  r-tabel maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan terpercaya, Nunnally (Juliandi, Irfan & Manurung (2014:81).

### 3. Uji Normalitas Data

Maka dengan demikian dalam penelitian ini untuk menguji normalitas digunakan uji *shapiro wilk* dengan alat bantu menggunakan SPSS for Windows.

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Maka dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 4. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk menguji sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila sig. > 0,05 maka data homogen.
- b. Apabila sig. < 0,05 maka data tidak homogen.

#### 5. Analisis Deskriptif

Penentuan rentang skala (RS) menurut Umar (2005:226) Dengan rumus :

$$RS = \frac{n(m-1)}{M}$$

Keterangan :

- RS = Rentang Skala  
n = Sampel  
m = Jumlah Alternatif Jawaban

**Tabel**  
**Kriteria Kepuasan Kerja Karyawan**

Skor	Jawaban	Rentang Penilaian	Kriteria
5	Sangat Setuju (SS)	134,2 - 155	Sangat Puas
4	Setuju (S)	108,4 - 133,2	Puas
3	Netral (N)	82,6 - 107,4	Cukup Puas
2	Tidak Setuju (TS)	56,8 - 81,6	Tidak Puas
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	31- 55,8	Sangat Tidak Puas

Sumber : Umar (2005)

#### 6. Analisis of Variance (ANOVA)

*Analisis of Variance* atau Anova merupakan sebuah analisis statistik terhadap signifikan tidaknya perbedaan nilai rata-rata dari dua sampel atau lebih, Istijanto (2005:103)

Kriteria keputusan :

- a. Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya rata rata sama.

- b. Nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya rata rata berbeda.

#### 7. Uji Hipotesis (Uji F)

Nilai F terdapat dalam *output* Anova. Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis

Ha :  $\mu A \neq \mu B \neq \mu C \neq \mu D \neq \mu E$  (terdapat perbedaan yang signifikan).

H0 :  $\mu A = \mu B = \mu C = \mu D = \mu E$  (tidak terdapat perbedaan yang signifikan).

Dengan ketentuan tingkat signifikan 5% (0,05) :

- a. Nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan.
- b. Nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat perbedaan yang signifikan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Kuisisioner Penelitian

Hasil pengumpulan kuisisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 31 orang karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang terdapat 25 atau 80,6 % kuisisioner yang diisi oleh responden dan 6 atau 19,4 % kuisisioner yang tidak diisi oleh responden. Berdasarkan 80,6 % kuisisioner yang diisi, semuanya dianggap memenuhi syarat untuk datanya diolah oleh peneliti.

#### Subjek Penelitian

- a. Jenis kelamin

Dapat diketahui dari 25 orang karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang dijadikan sebagai

responden penelitian terdapat 22 atau 88 % karyawan berjenis kelamin Pria dan 3 atau 12 % karyawan berjenis kelamin wanita. Dengan demikian dalam penelitian ini, responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin pria atau didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 22 atau 88% karyawan.

b. Usia

Dapat diketahui responden berusia antara 21 s/d 25 tahun sebanyak 10 atau 40 % karyawan, responden berusia antara 26 s/d 30 tahun sebanyak 5 atau 20 % karyawan, responden berusia antara 31 s/d 35 tahun sebanyak 1 atau 4 % karyawan, responden berusia antara 36 s/d 40 tahun sebanyak 4 atau 16 % karyawan dan responden berusia diatas 40 tahun sebanyak 5 atau 20 % karyawan.

c. Pendidikan

Dapat diketahui subjek penelitian dilihat dari tingkat pendidikan sebanyak 13 atau 52 % karyawan berpendidikan SMA, 6 atau 24 % karyawan berpendidikan Diploma dan 6 atau 24 % karyawan berpendidikan serjana atau S1.

d. Masa Kerja

Dapat diketahui dari 25 responden penelitian, terdapat 14 atau 56 % karyawan dengan masa kerja antara 5 s/d 10 tahun, 4 atau 16 % karyawan dengan masa kerja antara 11 s/d 15 tahun, 4 atau 16 % karyawan dengan masa kerja antara 16 s/d 20 tahun dan 3 atau 12 % karyawan dengan masa kerja diatas 20 tahun.

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item yang terdiri dari 25 buah item dinyatakan

valid dengan nilai signifikansi (Sig) < 0,05 (5%) dan nilai r hitung > r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.962 > 0,6 dengan demikian maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

**Uji Normalitas Data**

Berdasarkan hasil *test of normality shapiro wilk* menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk pekerjaan sebesar 0,867 > 0,05. nilai Sig. untuk gaji sebesar 0,656 > 0,05. nilai Sig. untuk promosi sebesar 0,222 > 0,05. nilai Sig. untuk supervisi sebesar 0,490 > 0,05 dan nilai Sig. untuk rekan kerja 0,087 > 0,05.

**Homogenitas Data**

Berdasarkan *ouput SPSS test of homogeneity of variances* diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,351 > 0,05.

**Analisis Deskriptif**

**Kriteria Kepuasan Kerja (RS)**

Skor	Jawaban	Rentang Penilaian	Kriteria
5	Sangat Setuju (SS)	106 - 125	Sangat Puas
4	Setuju (S)	86 - 105	Puas
3	Netral (N)	66 - 85	Cukup Puas
2	Tidak Setuju (TS)	46 - 65	Tidak Puas
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	25 - 45	Sangat Tidak Puas

Sumber : *Olahan Data Peneliti 2019*

- a. Dilihat dari aspek Pekerjaan rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 86,4 berada pada rentang skala 86-105 dengan kriteria puas.
- b. Di lihat dari aspek gaji rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 77,2 berada pada rentang skala 66-85 dengan kriteria cukup puas.

- c. Di lihat dari aspek promosi rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 82 berada pada rentang skala 66-85 dengan kriteria cukup puas.
- d. Di lihat dari aspek supervisi rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 84,8 berada pada rentang skala 66-85 dengan kriteria cukup puas.
- e. Di lihat dari aspek rekan kerja rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang responden karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 92,6 berada pada rentang skala 86-105 dengan kriteria puas.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja dari 25 orang karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berada pada kriteria yang dapat di jabarkan sebagai berikut :

**Rata-Rata Kepuasan Kerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang**

$$\begin{aligned} \text{Mean} &= \frac{\text{Total Rata-Rata Indikator}}{\text{Jumlah Indikator}} \\ \text{Mean} &= \frac{86.4 + 77.2 + 82 + 84.8 + 92.6}{5} \\ \text{Mean} &= \frac{423}{5} \\ \text{Mean} &= 84.6 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan *job descriptive index* adalah cukup puas yaitu sebesar 84,6 berada pada rentang 66-85.

**Analisis Of Variance (Anova)**

- a. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek pekerjaan dan gaji. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan gaji adalah 9,200. Angka 9,200 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan (86,40) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji (77,20).

Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara 2,17 (*lower bound*) sampai dengan 16,23 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan *output* MCA diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan aspek gaji adalah berbeda, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah signifikan.

- b. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek pekerjaan dan promosi. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan promosi adalah 4,400. Angka 4,400 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan (86,40) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi (82,00). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -2,63 (*lower bound*) sampai dengan 11,43 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan *output* MCA diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,363 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan aspek promosi adalah sama, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

- c. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek pekerjaan dan supervisi. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan supervisi adalah 1,600. Angka 1,600 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan (86,40) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek supervisi (84,80). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -5,43 (*lower bound*) sampai dengan 8,63 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berdasarkan *output* MCA diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,958 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan aspek supervisi adalah sama, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- d. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek pekerjaan dan rekan kerja. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan rekan kerja adalah -6,200. Angka -6,200 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan (86,40) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek rekan kerja (92,60). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -13,23 (*lower bound*) sampai dengan 0,83 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,101 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek pekerjaan dan aspek rekan kerja adalah sama, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- e. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek gaji dan promosi. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji dan promosi adalah -4,800. Angka -4,800 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji (77,20) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi (82,00). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -11,83 (*lower bound*) sampai dengan 2,23 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,283 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji dan promosi adalah sama, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
- f. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek gaji dan supervisi. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek aspek gaji dan supervisi adalah -7,600. Angka -7,600 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji (77,20) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek supervisi (84,80). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -14,63 (*lower bound*) sampai dengan 0,57 (*upper bound*) pada tingkat

kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,30 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji dan supervisi adalah berbeda, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah signifikan.

- g. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek gaji dan rekan kerja. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek aspek gaji dan rekan kerja adalah -15,400. Angka -15,400 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji (77,20) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek supervisi (92,60). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -22,43 (*lower bound*) sampai dengan -8,37 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek gaji dan rekan kerja adalah berbeda, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah signifikan.
- h. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek promosi dan supervisi. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi dan supervisi adalah -2,800. Angka -2,800 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan

terhadap aspek promosi (82,00) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek supervisi (84,80). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -9,83 (*lower bound*) sampai dengan 4,23 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,756 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi dan supervisi adalah sama, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah tidak signifikan.

- i. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek promosi dan rekan kerja. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi dan supervisi adalah -10,600. Angka -10,600 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi (82,00) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek rekan kerja (92,60). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -17,63 (*lower bound*) sampai dengan -3,57 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pada aspek promosi dan rekan kerja adalah berbeda, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah signifikan.

- j. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada aspek supervisi dan rekan kerja. Angka perbedaan rata-rata untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek promosi dan supervisi adalah 7,800. Angka 7,800 ini diperoleh dari nilai rata-rata (pada *ouput* deskriptif) untuk kepuasan kerja karyawan terhadap aspek supervisi (84,80) dikurangi dengan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap aspek rekan kerja (92,60). Sementara itu, perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan berkisar antara -14,83 (*lower bound*) sampai dengan -0,77 (*upper bound*) pada tingkat kepercayaan 95 %. Sehingga untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek tersebut, dapat dilihat pada nilai signifikansinya apakah lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pada aspek supervisi dan rekan kerja adalah berbeda, sehingga perbedaan rata-rata kepuasan kerja karyawan terhadap kedua aspek kepuasan kerja adalah signifikan.

### Uji Hipotesis (Uji F)

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \mu A = \mu B = \mu C = \mu D = \mu E$  (tidak terdapat perbedaan yang signifikan).

$H_a : \mu A \neq \mu B \neq \mu C \neq \mu D \neq \mu E$  (terdapat perbedaan yang signifikan).

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95 % atau dengan kata lain tingkat kesalahan (Sig.) sebesar 5% (0,05). Dengan demikian derajat kebebasan (df) = (n-k-1), df = (25-4-1) = 20. Untuk mengetahui F tabel maka dapat menggunakan formula pada MS. Excel yaitu : =FINV(probability,deg\_freedom) = FINV(5%, 4, 20) = 2,866 = 2,87 (dibulatkan).

Dasar pengambilan keputusan uji hipotesis penelitian adalah :

Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel

- Jika statistik hitung (angka F *ouput*) > statistik Tabel (F tabel), maka  $H_0$  ditolak.
- Jika statistik hitung (angka F *ouput*) < statistik tabel (F tabel)  $H_0$  di terima.

Berdasarkan hasil *ouput* spss versi 22 pada tabel (Anova) dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11,667 dan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000 Dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan *job descriptif index* yang menekankan pada 5 (lima) aspek kepuasan kerja (pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja), dapat dilihat melalui perbandingan yang cukup jauh antara nilai F hitung dan nilai F tabel yaitu sebesar 8,801 atau dengan nilai F hitung > F tabel (11,667 > 2,866). Sehingga hipotesis yang diajukan diterima

## 3.2 Landasan Teori

### Kepuasan Kerja Karyawan

Afandi (2018:73) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, Afandi (2018:73). Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan atau tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Robbins and Coulter, (Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:210) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seorang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga timbul suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

### **Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Supervisi/Pengawas/Pimpinan  
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan kerja  
Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **Indeks Deskriptif Kerja (*Job Descriptive Index*)**

Indeks Deskriptif Kerja (*Job descriptive Index*) adalah suatu instrumen pengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh

Kendall dan Hulin (1969). Dengan instrumen ini dapat diketahui secara luas bagaimana sikap karyawan terhadap komponen-komponen dari pekerjaan itu. Variabel yang diukur adalah kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.

## **I. SIMPULAN DAN SARAN**

### **1.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh mengenai perbedaan kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) yang menekankan pada aspek kepuasan kerja karyawan berupa pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang secara umum adalah cukup puas yaitu sebesar yaitu sebesar 84,6 berada pada rentang 66–85. Jika dilihat dari masing-masing aspek kepuasan kerja karyawan maka :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan sebesar 86,4 dengan kriteria Puas, namun masih terdapat beberapa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.
2. Kepuasan terhadap gaji sebesar 77,2 dengan kriteria cukup puas. Kepuasan terhadap gaji memiliki skor rentang yang paling rendah dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa sangat tidak puas terhadap gaji yang diterimanya.
3. Kepuasan terhadap promosi sebesar 82 dengan kriteria cukup puas. Nilai rentang skala yang rendah setelah gaji adalah promosi atau kenaikan jabatan. Hal ini juga dikarenakan ada beberapa karyawan merasa tidak puas terhadap promosi atau kenaikan jabatan yang diterimanya.
4. Kepuasan terhadap supervisi sebesar 84,8 dengan kriteria cukup puas. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap supervisi yang ada.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja sebesar 92,6 dengan kriteria puas memiliki skor rentang yang paling besar diantara kelima aspek kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sudah terjalin dengan baik.

Hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh juga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan dari lima aspek kepuasan kerja karyawan secara signifikan atau secara nyata F Hitung adalah 11,667 dengan probabilitas (Sig.) 0,000.

Jika dilihat dari jumlah analisis variansi (*within and between*) maka perbedaan kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) dari kelima aspek kepuasan kerja karyawan khususnya gaji, supervisi dan rekan kerja saja yang berbeda sedangkan untuk pekerjaan dan promosi dari hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terhadap hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berdasarkan *Job Descriptive index* (JDI). Hasil penelitian terhadap hipotesis yang diajukan juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sartikah J. Alil dkk bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan dari lima aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan, gaji, promosi supervisi dan rekan kerja.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dari data yang diperoleh, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Diharapkan agar CV. Auto Nusa Abadi Kupang melakukan peninjauan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja karyawan khususnya pada aspek gaji ataupun tunjangan dan promosi atau kenaikan jabatan hal ini di karenakan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa

tidak puas terhadap kedua aspek kepuasan kerja tersebut. Sehingga pada akhirnya karyawan menjadi puas dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Karyawan diharapkan agar tetap menjaga hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun dengan atasan demi kelancaran aktivitas pekerjaan dalam organisasi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya terhadap objek yang sama agar dapat mengembangkan instrumen maupun faktor lain yang tidak di kembangkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru-Riau: Zanafa Publishing.
- Agung., Sermanu. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis; Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Amrin Pintubatu (2016). analisis tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil Dinas Perikanan Dan Perternakan Kabupaten Sarolangun.
- Andi Rindyantika., Nurul Safitri., 2014. analisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan *job satisfaction survey* (studi pada karyawan tetap kantor pusat PT. Airindo Sakti.
- Anwar Hidayat (2017). *Penjelasan Lengkap ANOVA Sebagai Analisis Statistik*. From: <http://www.statistikian.com/2017/06/Anova-sebagai-analisis-statistik.html>, 12 agustus 2019
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis; Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)
- Darman (2015). *Teori-Teori Manajemen dan Organisasi*. From <http://theorymanajemendorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html?m=1>, 12 juni 2019
- Daun2001 (2013). *Rancangan penelitian deskriptif*. from <http://daun2001.blogspot.com/2013/05>

- /rancangan-penelitian-deskriptif.html?m=1, 10 juni 2019
- Edison, Emron., Yohny Anwar., Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Eureka Pendidikan (2015). *Uji validitas dan reliabilitas*. from <https://www.eurekapedidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik.html?m=1>, 14 juni 2019
- Fatkhan Amirul Huda. (2017). *Pengertian Analisis Of Variance (ANOVA)*. From <http://Fatkhaweb.id/pengertian-analysis-of-variance-anova/>, 12 agustus 2019
- Habib Abdau Qur'ani (2014). *Makalah One-Way Anova(Analysis Of Variance)*. From: <http://www/academia.edu/7117494/OneWayANOVAAnalysisofVariance>. 12 agustus 2019
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu S.P 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich., Konopaske., & Matteson. *perilaku Manajemen dan manajemen organisasi (jilid I, EDISI KE-7)*, Jakarta: Erlangga.
- Juliandi, Azuar., Irfan., Sapriyal Manurung., 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis; Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Jurnal :**
- Masharen, Z.C., Supriyanto., Ivanti, A., 2016. *Survei tingkat kepuasan kerja karyawan PT.X melalui alat ukur job satisfaction scale*.
- Maxmanroe (2019). *Kepuasan kerja: Pengertian, Indikator, Fungsi, Dan aspek-aspeknya*, from <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html#>, 21 agustus 2019
- Noch, M. Y., & Pattiasina, V. (2017). *Determinan Persepsi Kemudahan, Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Risiko Dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan Sistem E-Filling (Survei Pada Kpp Pratama Jayapura)*. In *Seminar Nasional Aptikom (Semnastikom)*.
- Rityahana Nurbahar, 2015. *kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Mery Coulter. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2018. *Mahir Statistik Parametrik; konsep dasar dan aplikasi SPSS*. Jakarta. PT. Alex Media Komputindo.
- Sartikah J. Alil, Baidu Ahmad, dan Atta Allorante, 2014. *kepuasan kerja petugas kesehatan di rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majane*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2005. *Metode penelitian untuk tesis & Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada
- Website :**
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.