



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PRANA SAKTI TMII**

SKRIPSI

Regina Widya Fernanda

1402015137

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
PRANA SAKTI TMII**

SKRIPSI

Regina Widya Fernanda
1402015137

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRANA SAKTI TMII"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 04 Desember 2018
Yang Menyatakan,

(Regina Widya Fernanda)
NIM 1402015137

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRANA SAKTI TMII**

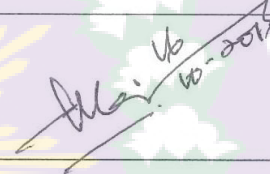
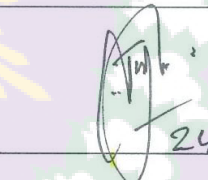
NAMA : **REGINA WIDYA FERNANDA**

NIM : **1402015137**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	 20/11/2018
Pembimbing II	Ir. Tukirin, M.M	 24/11/2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

26/11/18

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRANA SAKTI TMII

Yang disusun oleh:
Regina Widya Fernanda
1402015137

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

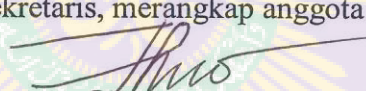
Pada tanggal: 01 Desember 2018

Tim Penguji:

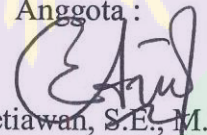
Ketua, merangkap anggota :


(Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Anggota :


(Edi Setiawan, S.E., M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka


(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka


(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	Regina Widya Fernanda
NIM	1402015137
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis
	Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusiveRoyalty-FreeRight*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRANA SAKTI TMII”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 04 Desember 2018
Yang Menyatakan

(Regina Widya Fernanda)

ABSTRAKSI

Regina Widya Fernanda (1402015137)

PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRANA SAKTI TMII.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata Kunci: Perilaku Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Perilaku Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Perilaku Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT PRANA SAKTI TMII, yang berjumlah 80 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 80 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,91 dengan standar deviasi sebesar 5,217. Variabel Perilaku Karyawan (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 39,21 dengan standar deviasi sebesar 4,425. Variabel Perilaku Karyawan (X_2) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,72 dengan standar deviasi sebesar 5,285.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,263 + 0,248 X_1 + 0,680 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual

berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,899 artinya variabel independen perilaku karyawan dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 89,9% sedangkan sisanya sebesar 10,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil uji statistik t variabel yaitu perilaku karyawan (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $4,069 > 1,991$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka perilaku karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu kepuasan kerja (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $9,454 > 1,991$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $350,931 > F_{0.05} (2:77) = 3,12$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa perilaku karyawan dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel perilaku karyawan (X_1) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,418 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sedang dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel kepuasan kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,733 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) $R = 0,949$ berarti kedua variabel yaitu perilaku karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,000) dan positif terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Regina Widya Fernanda (1402015137)

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE BEHAVIOR AND WORK SATISFACTION AT EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PRANA SAKTI TMII.

Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keyword :Employee Behavior, Work Satisfaction, Employee Performance

This study aims to determine the influence between Employee Behavior and Work Satisfaction on Employee Performance.

In this study survey method was used. The variables used are Employee Behavior and Job Satisfaction as independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study were all employees of PT PRANA SAKTI TMII, which numbered 80 people. The sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample is 80 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing partial test hypothesis (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.

The results of Descriptive Statistics Analysis, namely Employee Performance variable (Y) found that the average result was 38.91 with a standard deviation of 5.217. The Employee Behavior variable (X1) finds the average result of 39.21 with a standard deviation of 4.425. The Employee Behavior variable (X2) found the mean of 38.72 with a standard deviation of 5,285.

The results of multiple linear regression models obtained are $\bar{Y} = 0.263 + 0.248 X_{-1} + 0.680 X_2$. The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no

heteroscedasticity, no autocorrelation occurs so that the regression model can be interpreted as having BLUE properties (Best Linear Unbiased Experiments).

Adjusted R² value of 0.899 means that the independent variable of employee behavior and job satisfaction can influence the dependent variable of employee performance by 89.9% while the remaining 10.1% is explained by other variables.

The results of the statistical test t variable namely employee behavior (X1) shows thitung of $4.069 > 1.991$, the significance level of $0.000 < 0.05$, then employee behavior partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the tcount variable, namely job satisfaction (X2) shows tcount of $9,454 < 1,991$, the significance level is $0,000 < 0,05$ so that job satisfaction partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $350,931 > F 0.05 (2:77) = 3.12$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, so that it can be interpreted that employee behavior and job satisfaction simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.

Partial correlation coefficient value of employee behavior variable (X1) and employee performance variable (Y) of 0.418 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a moderate and significant positive relationship. Partial correlation coefficient of job satisfaction variable (X2) and employee performance variable (Y) of 0.733 with a significance level of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a very strong and significant positive relationship.

Analysis of multiple correlation coefficients is known that the multiple correlation coefficient (R) $R = 0.949$ means that the two variables namely employee behavior (X1) and job satisfaction (X2) together have a very strong level of relationship (at intervals of 0.80 - 1,000) and positive for employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Tonny Murtono Pontoh dan Ibu Sugiarti selaku orang tua serta Oghi Novianto selaku kakak dan Ragita Widya Mayanda selaku adik saya yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Perilaku Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PRANA SAKTI TMIP”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Ir. Tukirin M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada PT PRANA SAKTI TMII yang telah memberikan izin kepada saya untuk penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Iis Surfiyanti, Riska Muliani, Rida Arizqa, Retno Putri Puspita A, Rengganis, Tunsri Sonia, Mutiara, Farida Fitria, Mutia, Siti Mutia, Wardah, Ristina, Zuif, Desniar, Widya dan temen seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.
11. Bella, Sheby, Sabil, Tarmizi yang telah memberi semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Keluarag besar Maksum dan Pontoh yang telah memberi semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya.
14. Om Juara yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.
15. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, November 2018

Peneliti
Regina Widya Fernanda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSIiii	
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTARTABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	5
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>6</i>
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	17
<i>2.2.1 Manajemen</i>	<i>17</i>
<i>2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	<i>18</i>
<i>2.2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia</i>	<i>18</i>

2.2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.3 Variabel yang Ditentukan.....	22
2.2.3.1 Kinerja Karyawan	22
2.2.3.2 Perilaku Karyawan.....	32
2.2.3.3 Kepuasan Kerja	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
2.4 Rumusan Hipotesis	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
3.1 Metodologi Penelitian	44
3.2 Operasional Variabel	44
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi	47
3.3.2 Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	49
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	49
3.5.1.1 Uji Validitas.....	49
3.5.1.2 Uji Reabilitas.....	50
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	50
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	51
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	51
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	52
3.5.3.3 Analisis Determinasi (R^2)	55
3.5.3.4 Uji Hipotesis.....	56
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	57
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	57
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1	<i>Sejarah PT Prana Sakti TMII</i>	59
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT Prana Sakti TMII</i>	60
4.1.2.1	<i>Visi</i>	60
4.1.2.2	<i>Misi</i>	60
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT Prana Sakti TMII</i>	61
4.1.4	<i>Proses Bisnis PT Prana Sakti TMII</i>	61
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Prana Sakti TMII</i>	62
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	64
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	64
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	64
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	67
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	67
4.2.2.1	<i>Analisis per Variabel</i>	68
4.2.2.2	<i>Rata-rata Standar Deviasi</i>	92
4.2.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	93
4.2.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	93
4.2.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	94
4.2.3.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	98
4.2.3.4	<i>Uji Hipotesis</i>	98
4.2.4	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	100
4.3	Pembahasan	102
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		110
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	12
2.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	45
3.	Bobot Nilai Skala Likert.....	49
4.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	51
5.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	55
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	57
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
10.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	65
11.	Uji Validitas Motivasi Kerja	65
12.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	66
13.	Hasil Uji Reliabilitas	67
14.	Saya merasa cemas jika pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu.....	68
15.	Saya senang apabila semua pekerjaan dihargai oleh atasan.....	68
16.	Saya merasa senang dengan suasana kerja kantor yang ada saat ini	69
17.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.....	70
18.	Saya sangat menikmati kerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.....	70
19.	Jika saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja saya selalu memberikan bantuan.....	71
20.	Dalam bekerja saya merasa nyaman dengan dukungan yang	

diberikan oleh atasan.....	72
21. Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada karyawan	72
22. Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.....	73
23. Saya merasa puas dengan hasil yang sudah dicapai selama ini	73
24. Indikator Perilaku Karyawan	74
25. Besar dan jenis tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai	75
26. Saya merasa puas dengan gaji yang perusahaan berikan saat ini.....	76
27. Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang	77
28. Promosi saya dilakukan secara adil oleh pihak perusahaan...	77
29. Saya merasa senang di perusahaan karena hubungan antara rekan kerja yang harmonis	78
30. Rekan kerja selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya.....	78
31. Pimpinan sangat tegas dan disiplin kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.....	79
32. Pimpinan adil dalam menilai prestasi kerja karyawan.....	80
33. Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya.....	80
34. Pekerjaan saya memberi peluang untuk kemajuan di masa datang	81
35. Indikator Kepuasan Kerja	81
36. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan.....	83
37. Saya sangat antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	84
38. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.....	84
39. Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan	

tugas dan fungsi.....	85
40. Saya semaksimal mungkin dan fokus dalam menghasilkan pekerjaan dengan tepat dan benar	85
41. Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur	86
42. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	87
43. Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan yang ada	87
44. Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran rutin	88
45. Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain dengan baik	88
46. Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung dalam mencapai tujuan yang diinginkan.....	89
47. Saya mempunyai kemampuan dalam berkoordinasi dan kerja sama dengan sesama pegawai	90
48. Indikator Kinerja Karyawan.....	90
49. Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing variabel	92
50. Hasil Regresi Linear.....	93
51. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test	95
52. Hasil Uji Autokolerasi	97
53. Hasil uji Statistik F.....	99
54. Koefisien Korelasi parsial antara perilaku karyawan dan kinerja karyawan	100
55. Koefisien Korelasi parsial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan	101

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.	Struktur Organisasi PT Prana Sakti TMII.....	61
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	94
4.	Uji Heteroskedastisitas.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/34
2.	Data Kuesioner.....	6/34
3.	Output Data SPSS	13/34
4.	Tabel r (df = 1-90).....	23/34
5.	Tabel t (df =81-100)	26/34
6.	Tabel f (80-100)	27/34
7.	Tabel Durbin Watson (65-100)	28/34
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi	29/34
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi	30/34
10.	Surat Tugas.....	31/34
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	32/34
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	33/34
13.	Daftar Riwayat Hidup	34/34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah dalam mengelola. SDM yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih baik.

Pada dasarnya masalah SDM berkaitan erat dengan masalah kinerja itu sendiri. Perusahaan PT. Prana Sakti TMII memiliki keadaan kinerja yang menurun, dapat dilihat dari data hasil pelaksanaan kerja tahun 2017. Pada bulan Januari kinerja yang dicapai 80%. Pada bulan Februari, Maret dan April kinerja yang dicapai 75%. Pada bulan Mei dan Juni kinerja naik menjadi 80% hal ini terjadi karena adanya pelatihan kembali kepada karyawan dan teguran. Pada bulan Juli kinerja tetap berada di 80%. Selanjutnya pada bulan Agustus dan September kinerja mengalami keturunan yang drastis menjadi 70%. Dan pada bulan Oktober dan November naik menjadi 80%, tetapi pada bulan Desember menurun menjadi 70% hasil pelaksanaan kerja. Dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017 mempunyai hasil kinerja yang kurang baik. Jika diukur dari kinerja, keadaan pada PT. Prana Sakti TMII kualitasnya masih tergolong rendah. Kinerja harus diubah menjadi suatu aset keterampilan yang bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja harus didukung dan ditingkatkan dengan melalui perilaku karyawan dan kepuasan kerja. Kemampuan kinerja seorang karyawan tergantung sumber daya manusia dengan sendirinya, oleh karena itu usaha peningkatkan kinerja mendorong kinerja lebih giat dan efektif. Kinerja yang bagus memang sangatlah diharapkan, karena kinerja yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya hasil kerja yang dicapai dalam pekerjaan sering dinamakan kinerja. Dengan demikian yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Perilaku karyawan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi pada saat ini. Masalah yang terdapat pada PT. Prana Sakti TMII perilaku karyawan yang memiliki sikap malas contohnya seperti masuk jam kerja setelah jam istirahat tidak sesuai waktu yang telah ditentukan, tidak disiplin contohnya mengenai ketidakhadiran karyawan (absensi yang jarang masuk), tidak bertanggung jawab contohnya banyaknya pekerjaan yang tertunda tidak selesai pada waktu yang sudah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kesadaran yang dimiliki setiap karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Di dalam setiap organisasi dimanapun dituntut untuk harus memberikan pelayanan yang bermutu dan

berkualitas ditinjau dari segi manapun. Maka dari itu mulai sekarang PT. Prana Sakti TMII harus dibenahi menjadi lebih baik untuk kedepannya.

Kepuasan kerja dimaksudkan juga untuk dapat menerima apa yang telah perusahaan berikan kepada karyawan dan dapat merasakan kesenangan atas apa yang telah karyawan dedikasikan untuk perusahaan. Sementara individu dengan berbagai macam tujuan dan kepentingan masuk dalam organisasi adanya suatu kepuasan, baik secara ekonomis maupun psikologis. Masalah yang terjadi dengan kepuasan kerja pada PT. Prana Sakti TMII yaitu kurangnya rasa puas karyawan dengan perusahaan. Contohnya, atasan yang tidak dapat berbaur oleh bawahan. Hal ini sangat mengakibatkan kurangnya rasa nyaman pada diri individu karyawan itu sendiri yang menimbulkan masalah kurangnya kepuasan kerja.

Terciptanya perilaku karyawan dan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bisa meningkatkan loyalitas dan peningkatkan kinerja. Perilaku karyawan dan kepuasan kerja haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM agar kinerja tersebut dapat meningkat dengan optimal sesuai dengan ketrampilan yang diperolehnya sehingga memberikan kemungkinan kepada SDM dalam hal ini karyawan mengembangkan diri sendiri.

Pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh dua hal yaitu perilaku dan kepuasan. Menurut Sudarwan Danim (2012: 49) perilaku adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif. Jika perusahaan memperlakukan sumber daya yang ada dengan baik maka

sumber daya akan memperlihatkan perilaku dan kepuasan yang baik pula terhadap perusahaan dan sebaliknya. Demikian dengan kepuasan kerja menurut Wexley (2014: 49) adalah sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dari seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan kinerja akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong kegairahan perilaku karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Perilaku karyawan dan kepuasan kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa perilaku karyawan dan kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat kinerja.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya kinerja akan menentukan ketercapaian tujuan perusahaan. PT Prana Sakti TMII terus meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh para karyawan. Perusahaan ini bergerak pada bidang tempat rekreasi. PT Prana Sakti TMII berada di Jakarta tepatnya di Jakarta Timur. Untuk itu, pentingnya perilaku karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan, dikarenakan dengan banyaknya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan. Seperti banyaknya tempat rekreasi di Jakarta yang terus

mengembangkan cara-cara atau inovasi yang lebih kreatif agar masyarakat terus mengunjungi, maka dari itu perusahaan memberikan perhatian khusus bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada PT. Prana Sakti TMII perilaku karyawan yang ditimbulkan tidak ada nya semangat dalam bekerja karena kurangnya kesadaran diri yang dimiliki karyawan. Kepuasan yang di harapkan oleh para pekerja juga tidak terealisasi karena adanya kekurangan keharmonisan dan kenyamanan yang ditimbulkan. Maka dari itu kinerja yang dicapai tidak maksimal seperti yang diharapkan.

Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan mereka dari awal sehingga dapat benar-benar bekerja mandiri dan menyesuaikan dengan pekerjaannya atau tugas yang akan dihadapi. Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Perilaku Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Prana Sakti TMII** ”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perilaku karyawan pada PT. Prana Sakti TMII ?
2. Bagaimanakah kepuasan kerja pada PT. Prana Sakti TMII ?
3. Bagaimanakah kinerja pada PT. Prana Sakti TMII ?
4. Apakah perilaku karyawan pada PT. Prana Sakti TMII tidak baik ?
5. Apakah kepuasan kerja pada PT. Prana Sakti TMII terindikasi rendah ?

6. Apakah perilaku karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Prana Sakti TMII ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam hal ini masalah kinerja yang berhubungan dengan perilaku karyawan dan kepuasan kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh perilaku karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja di departemen suatu perusahaan.

Dalam hal perilaku karyawan, penulis membatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja dibatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar dalam mencapai tujuan. Sedangkan kinerja, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sesuatu dari seorang tenaga kerja. Untuk itu, penelitian ini dilakukan pada pembahasan perilaku karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Prana Sakti TMII.

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang disampaikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh perilaku karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Prana Sakti TMII.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui perilaku karyawan di PT. Prana Sakti TMII.

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja di PT. Prana Sakti TMII.
3. Untuk mengetahui kinerja di PT. Prana Sakti TMII.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial perilaku karyawan terhadap kinerja di PT. Prana Sakti TMII.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Prana Sakti TMII.
6. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh perilaku karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Prana Sakti TMII.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan menambah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya jika sudah terjun di dunia perusahaan. Dan sebagai bahan bacaan bagi masyarakat umum terutama dikalangan peneliti/ilmuan untuk meningkatkan dan melanjutkan serta mengembangkan kajian ilmiah ini melalui penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta kesadaran dan kepedulian kepada peneliti selanjutnya tentang seberapa penting perilaku karyawan dan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai aplikasi antara teori yang diperoleh semasa perkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan dan untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah perilaku karyawan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Davis. K. (2014). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku Dalam Organisasi)*. Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hanggraeni. Dewi, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L dan John H Jackson (2014) [ONLINE]
- Mathis dan Jackson. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Maulana, Sulastiana. (2012). *Kepuasan Kerja pada Hasil Kerja Karyawan*.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo

Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Siswandi. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung :
Penerbit
Alfabeta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*.
Bandung:
Alfabeta

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: FEB Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

<https://alnuhudhul.wordpress.com/2014/04/06/mata-kuliah-sumber-daya-manusia-makalah-kepuasan-kerja/>

<http://gadiscrs.blogspot.com/2014/06/makalah-kepuasan-kerja-karyawan.html>

<http://dedylondong.blogspot.com/2011/11/kepuasan-kerja-job-satisfaction.html>

<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kepuasan-kerja.html>

http://academia.edu/4484430/Teori_Kepuasan_Kerja