

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor pembentuk kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan “X” yaitu gaji dan keuntungan, lingkungan dan beban kerja, dukungan manajemen dan rekan kerja, serta karir.
2. Faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan Rumah Makan “X” adalah gaji dan keuntungan dengan bobot 0,443. Prioritas kedua yang berpengaruh adalah faktor lingkungan dan beban pekerjaan dengan bobot 0,218. Prioritas ketiga adalah faktor dukungan manajemen dan rekan kerja dengan bobot 0,180, sedangkan prioritas keempat adalah faktor karir dengan bobot 0,158. Prioritas sub-faktor dengan tujuan peningkatan kepuasan kerja secara berurutan sesuai dengan faktornya adalah sebagai berikut: sub-faktor lingkungan dan beban kerja 1) beban kerja dengan bobot 0,634 dan 2) kondisi kerja dengan bobot 0,366, sub-faktor gaji dan keuntungan secara berurutan sebagai berikut: 1) bersifat adil dan layak dengan bobot 0,490, 2) sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dengan bobot 0,392, dan 3) sesuai kemampuan perusahaan dengan bobot 0,118. Dan selanjutnya sub-faktor dukungan manajemen dan rekan kerja secara berurutan sebagai berikut: 1) kemudahan bekerjasama dengan bobot 0,616, 2) apresiasi kerja dengan bobot 0,215 dan 3) kepercayaan dengan bobot 0,169 Yang terakhir adalah sub-faktor karir secara berurutan sebagai berikut: 1) performansi kerja dengan bobot 0,634 dan 2) lama kerja dengan bobot 0,366. Berdasarkan hasil dari pembobotan secara keseluruhan, strategi kesejahteraan karyawan dinilai sebagai prioritas utama yang diinginkan karyawan dengan nilai bobot 0,447. Prioritas selanjutnya adalah strategi evaluasi pekerjaan dengan nilai bobot 0,331 dan prioritas terakhir adalah strategi membina komunikasi dengan nilai bobot 0,221.

7.2. Saran

Saran untuk penelitian berikutnya yaitu dapat melakukan penelitian ulang terkait dengan kepuasan kerja karyawan tetapi dengan mempertimbangkan faktor-faktor

lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lokasi kerja. Atau dapat juga dilakukan dengan penambahan variabel lain yang baru seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja atau produktivitas karyawan tetapi tetap berporos pada permasalahan *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

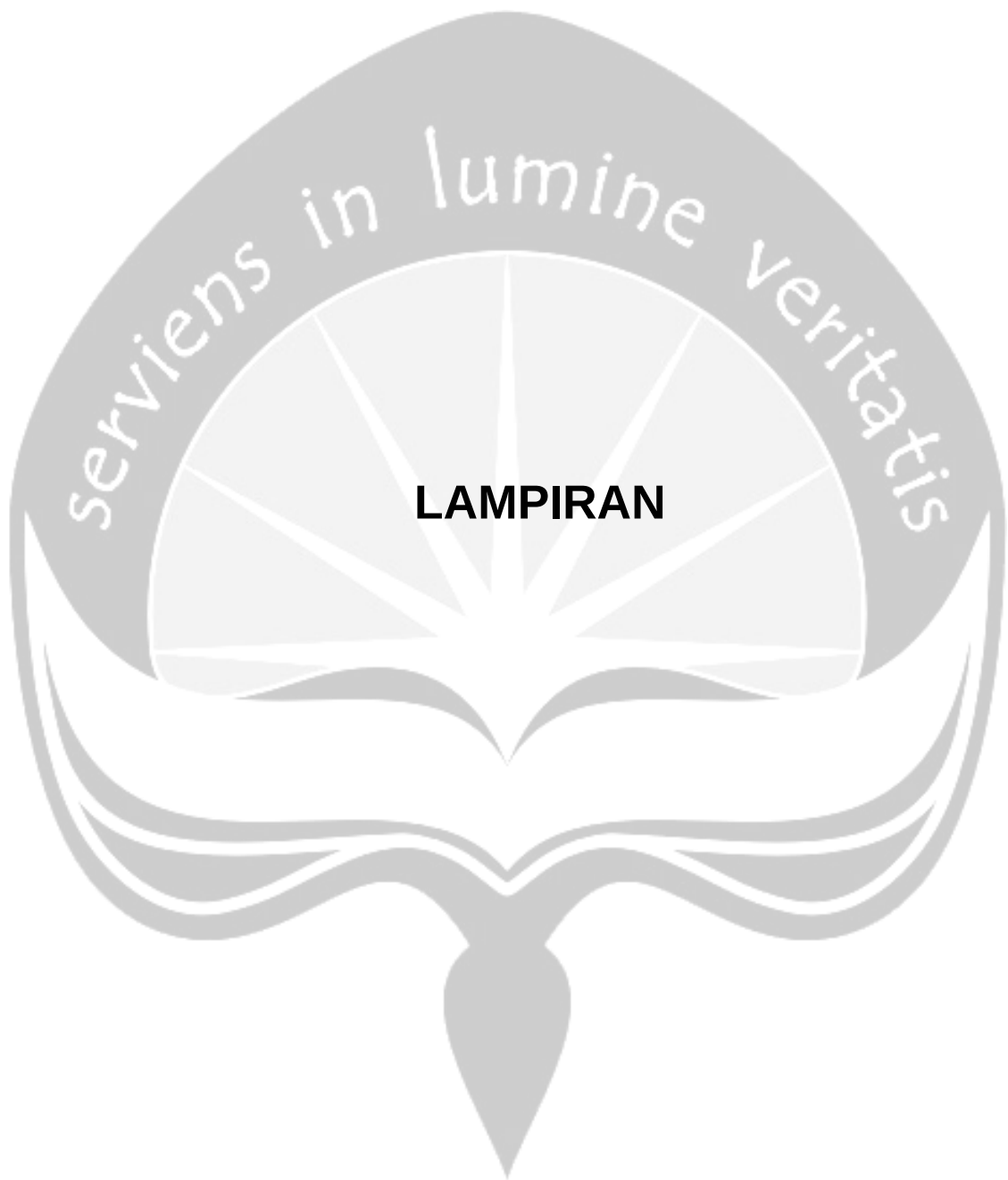
- Adhikari, D. K., & Deb, P. 2013. Factors InfueIncing Job Satisfaction of Bank Employees.
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 2003. *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Andini, R. 2006. KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Semarang*.
- Beamer, L., & Varner, I. (2008). *Intercultural Communication In The Global Workplace (4th Edition ed.)*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Branham, Leigh (2000). Keeping the People Who Keep You In Business. 24 Ways to hang on to your most valuable Talent. New York: AMACOM p. 338.
- Branham,L., 2005. "The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late. New York, NY: Amacom.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <http://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Brief, A. P. 1998, *Attitudes in and around the Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burgon & Huffner. 2002. *Human Communication*. London: Sage Publication
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. 1979. *Reliability and validity assessment* (Vol. 17). Sage.
- Clark, T. N. 2007. the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover in Large Insurance Companies, (August).
- Dillon W.R dan Goldstein, Mathew. 1984 *Multivariate Analysis Method an Application*, John Wiley and Sons, New York.
- Filipović, M. 2007. The Analytic Hierarchy Process as a Support for Decision Making. *SPATIUM*. 44-59.
- Freund, John E. 1979. *Modern Elementary Statistics*. Fifth edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 45.
- Fruchter, B. 1967. *Introduction to Factor Analysis*. New Delhi, Affiliated East West Press.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gilmer, V. H. 1966. *Industrial psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Goel, A., Sharma, P., & Sharma, A. 2012. Improving job satisfaction: an HR Strategy, 2(4).
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. 2015. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan, 17(2), 186–195. <http://doi.org/10.9744/jmk.17.2.186>
- Greenberg, L. 2002. *Emotion-focused therapy: Coaching clients to workthrough feelings*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hair, J.F., et al. 2010. *Multivariate data analysis*. (7th edition). New Jersey : Pearson Education Inc.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT Bumi Aksara.
- Hoppock, R. 1935. *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47
- Hester, J. 2003. The High Cost of Employee Turnover and How to Avoid it, 31(3), 20–22.
- Hollenbeck, J. R., & Williams, C. R. (1986). Turnover Functionality Versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 606–611. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.606>
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- John, Bratton and Gold Jeffrey (2003) *Human Resource Management: Theory and Practice* third edition London: Palgrave Macmillan
- Kachigan, S. K.: 1986, *Statistical Analysis: An interdisciplinary introduction to univariate & multivariate methods*, Radius Press, New York, p. 377.
- Lee, C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2011). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866–875. <http://doi.org/10.15722/jds.15.9.201709.17>
- Mahesa, D. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan Dengan Lama Kerja. *Jurnal Manajemen*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, a T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *The Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W.H. 1977. Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mohamed, A. G. 2009. Reasons For Employee Turnover In The Fast Food Sector In Egypt, (December).
- Mohanty, Sumna Sucharita ; Rath, S. 2014. Job Satisfaction: A Study In Service Sector, 30(1), 203–224.
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. 2016. Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 488–496. [http://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30156-3](http://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30156-3)
- Nahar, L., Hossain, A., Rahman, A., & Bairagi, A. (2013). The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees of Bangladesh. *Psychology*, 04(06), 520–525. <http://doi.org/10.4236/psych.2013.46074>
- Nahusona, Hilda C.F. (2004), Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Study Kasus Pada PT. Bank Papua, Universitas Diponegoro Semarang, Tesis
- Nasibu, Iskandar Z. (2009). *Penerapan Metode AHP Dalam Sistem Pendukung Keputusan Penempatan Karyawan Menggunakan Aplikasi Expert Choice*. Jurnal
- Nasution. 2007. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pandey, Sanjay.K; Moynihan, D. P. (2007). Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment.
- Panggalih, B. & Zulaicha, R. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telkom Tegal. *Performance*, 16(2), 1–15.
- Phillips, Jack and Connell, Adele (2003). *Managing Employee Retention. A Strategic Accountability Approach*. USA: Elsevier Buttherworth Heinemann. P. 352.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Causal Model of for Turnover. *Academy of Management*, 24(3), 543–565. <http://doi.org/10.2307/255574>
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of*

- Management. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22
- Ridlo, Ilham Akhsanu (2012). Turnover Karyawan “Kajian Literatur”. Surabaya : PH Movement Publication.
- Rivai, Veithzal. 2007. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta (ID): PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen (1999), Organizational Change and Stress Management, Organizational Behavior, 8th Edition, p 466, Prentice Hall of India, New Delhi 110.001.
- Roodt, G. (2004). Turnover intentions. Unpublished document. Johannesburg: University of Johannesburg.
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. O. (2003). Testing Herzberg ' s two-factor theory in the Thai construction industry. <http://doi.org/10.1108/09699980310502946>
- Saaty, T.L. 1993. Decision Making for Leader: The Analytical Hierarchy Process for Decision in Complex World. Pittsburgh: Prentice Hall Coy. Ltd.
- Saaty, T.L. 1988. Multicriteria Decision Making: The Analytic Hierarchy Process. University of Pittsburgh, RWS Publication, Pittsburgh
- Santoso, S. 2010. Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono.J., Nur Salim.H. 2006. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Sarwono.J. 2013. *Statistik Multivariat Aplikasi untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta : C.V. Andi Offset.
- Shamsuzzoha, A. H. M., & Shumon, R. H. (1987). Employee Turnover-a Study of its Causes and Effects to Different Industries in Bangladesh Štúdia fluktuácie zamestnancov , jej dôvody a dôsledky v rôznych odvetviach v Bangladéši, 64–68.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638. <http://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Sinem Aydogdu; Baris Asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Staw, Barry M. 1991. Psychological Dimensions of Organizational Behavior. New York : Macmillan
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

- (Studi di Bank Internasional Indonesia), 1–130.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat Arti dan Interpretasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Suryadi, K.; & Ramdhani, A. 2000. *Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengembangan Keputusan*. PT. Rosdakarya Offset. Bandung
- Tampubolon, B. D. (2001). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001.
- Tampubolon, Samuel. A.H. 2014. *Analisis Strategi Employee Retention Dalam Mengatasi Tingginya Turnover Karyawan*.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21–42. Retrieved from <http://0-search.proquest.com.wam.leeds.ac.uk/docview/1664818489?accountid=14664&nhttp://openurl.ac.uk/?genre=article&issn=17927544&title=Advances+in+Management+and+Applied+Economics&volume=5&issue=2&date=2015-03-01&atitle=Empirical+Study+Relations+Job+S>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tolu, A. A. (1999). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3(2), 102–125. Retrieved from <http://puslit.petra.ac.id/Journals/Accounting/>
- Wobeser, L. H. Von, Caribe, U., & Escamilla, G. R. (2013). Case Study of Employee Turnover At Ice Cream Deli In Mexico. *Journal of Business Case Studies*, 9(3), 193–202.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di tempat,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir/skripsi untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada program studi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya akan melakukan penelitian terkait dengan "Identifikasi Kepuasan Kerja dan Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Sebagai Sistem Pendukung Keputusan Peningkatan Kepuasan Kerja". Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi kuesioner ini secara lengkap sesuai dengan petunjuk yang telah dijelaskan dan dengan keadaan atau kondisi yang sebenar-benarnya. Mengingat kualitas penelitian ini sangat bergantung pada jawaban yang diberikan maka dari itu dimohon dalam menjawab kuesioner ini sesuai dengan kenyataan yang dialami atau dirasakan. Sesuai dengan kode etik penelitian, seluruh jawaban atau data yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mario Fajar Gumilang

NPM : 1206060920

Program Studi/Fakultas : Teknik Industri/Teknologi Industri

Kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner penelitian ini merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya. Atas seluruh bantuan dan partisipasinya dalam melakukan pengisian kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 7 Agustus 2017

Hormat Saya,

Mario Fajar Gumilang

KUESIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan*

Usia : tahun

Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / D3 / S1*

Masa Kerja : a) 1-2 Tahun b) 2-3 Tahun c) > 3 Tahun

Departemen :

Keterangan : * Lingkari yang sesuai

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan Rumah Makan “X” di Yogyakarta.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban kuesioner yang sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari.
4. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Biasa Saja/Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
5. Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan pada perusahaan.					
2.	Tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan kompensasi yang sesuai untuk karyawan (ex:tunjangan kesehatan,upah lembur)					
3.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					

4.	Manajer/atasan selalu memberikan arahan dan dukungan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar kerja.					
5.	Saya merasa dihargai dan mendapatkan apresiasi oleh manajer dan rekan kerja apabila melakukan pekerjaan dengan baik.					
6.	Pekerjaan saya saat ini memberikan kesempatan bagi saya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
7.	Saya tidak mengalami beban kerja fisik yang berat dari pekerjaan saat ini.					
8.	Saya tidak mengalami adanya tekanan mental dalam melakukan setiap pekerjaan.					
9.	Saya merasa durasi jam kerja dan shift kerja telah sesuai dengan aturan perusahaan dan kesepakatan.					
10.	kondisi kelengkapan dan keamanan peralatan kerja sudah baik dan memadai.					
11.	Kondisi kebersihan, suhu, kelembaban, pencahayaan, dan kebisingan di lingkungan kerja sudah baik.					
12.	Saya tidak menemukan adanya kesulitan dalam berkomunikasi/ bekerjasama dengan rekan kerja dan manajer/atasan.					
13.	Rekan kerja/manajer selalu mengawasi dan membantu apabila saya mengalami kesulitan/masalah dalam					

	pekerjaan sehingga saya merasa puas berada dalam pengawasannya.					
14.	Rekan kerja memberikan atau membagi informasi dan pengalamannya terkait pekerjaan.					
15.	Tempat saya bekerja memberikan peluang karir yang bagus pada setiap karyawan.					
16.	Manajer/atasan dan rekan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk memberikan ide dan masukan dalam setiap pekerjaan.					
17.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan ketrampilan dan keahlian bagi karyawan.					
18.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> secara rutin (<i>ex.bonus/piagam</i>) kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar penilaian kinerja.					
19.	Perusahaan menerapkan skema kenaikan gaji secara adil berdasarkan penilaian kinerja.					

LAMPIRAN 2

HASIL KUESIONER VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	KK 01	KK 02	KK 03	KK 04	KK 05	KK 06	KK 07	KK 08	KK 09	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	KK 16	KK 17	KK 18	KK 19
1	3	4	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	5
2	4	4	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	5	2	3	4	4
3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	4	3	2	2	4	2	3	4	4
4	4	5	2	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
5	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	5	4	4	4	4
6	2	3	2	1	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	3	5	3	4	4
7	4	4	2	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	5	4	4	3	4
8	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	4	2	3	3	3	2	4
9	4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3
10	3	2	2	3	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	4	3
11	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3
12	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	5
13	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	5	4	5	4	3
14	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
15	5	4	2	2	3	4	5	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	5	5
16	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
17	5	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4
18	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	5	4	3	3	4
20	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
21	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4
22	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	5	4

23	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4
24	5	5	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	5	4	2	5	4
25	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	3	3	4
26	4	5	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4
27	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4
28	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	4	3
29	5	4	2	4	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	5	5
30	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	1	3	2	4	4	4
31	2	4	3	1	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2
32	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4
33	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4
34	4	3	3	1	2	4	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4
35	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	1	1	3	3	4	3	3	4
36	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3	5	5
37	2	3	2	2	2	5	4	3	2	4	2	3	3	2	5	5	5	4	4
38	3	4	3	3	4	2	3	5	3	5	2	1	2	4	5	2	5	2	5
39	5	3	2	3	3	2	4	3	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3
40	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
41	3	4	3	4	2	2	4	5	4	3	4	2	1	4	4	4	5	3	4
42	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3	4	5	5
43	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3
44	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
45	5	4	4	2	2	4	4	5	1	5	2	2	4	3	5	5	5	5	5
46	4	3	2	2	2	3	5	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4
47	4	4	5	4	3	2	4	5	1	5	2	3	2	4	5	2	4	4	4
48	4	2	3	1	2	4	5	3	4	2	5	2	2	3	4	3	4	4	4

49	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4
50	4	4	4	2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
51	4	3	3	2	2	4	5	3	3	5	3	2	3	4	5	2	5	4	4
52	3	2	2	2	4	2	5	4	2	3	3	2	2	2	4	4	3	4	4
53	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4
54	5	5	5	2	3	5	4	3	2	4	2	3	2	2	5	2	5	5	5
55	4	3	2	2	4	4	3	5	1	5	3	2	2	2	4	4	4	4	3
56	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3	5	3	3	4	5
57	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3
58	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	5	2	2

LAMPIRAN 3

Hasil Olad Data Analisis Faktor

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
KK.1	2.34	.762	58
KK.2	2.33	.886	58
KK.3	2.31	.902	58
KK.4	2.24	.779	58
KK.5	2.38	.644	58
KK.6	2.19	.826	58
KK.7	2.22	.879	58
KK.8	2.34	.849	58
KK.9	2.29	.899	58
KK.10	2.31	.777	58
KK.11	2.40	.917	58
KK.12	2.43	.840	58
KK.13	2.36	.810	58
KK.14	2.45	.958	58
KK.15	2.14	.782	58
KK.16	2.24	.657	58
KK.17	2.21	.767	58
KK.18	2.41	.879	58
KK.19	2.29	.859	58

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.837
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	657.469	
	df	171	
	Sig.	.000	

Communalities

	Initial	Extraction
KK.1	1.000	.576
KK.2	1.000	.631
KK.3	1.000	.776
KK.4	1.000	.691
KK.5	1.000	.477
KK.6	1.000	.782
KK.7	1.000	.740
KK.8	1.000	.784
KK.9	1.000	.820
KK.10	1.000	.611
KK.11	1.000	.816
KK.12	1.000	.604
KK.13	1.000	.623
KK.14	1.000	.541
KK.15	1.000	.769
KK.16	1.000	.380
KK.17	1.000	.821
KK.18	1.000	.826
KK.19	1.000	.579

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.034	42.282	42.282
2	2.129	11.204	53.485
3	1.517	7.985	61.470
4	1.169	6.152	67.622
5	.961	5.059	72.681
6	.792	4.170	76.851
7	.718	3.780	80.631
8	.651	3.427	84.058
9	.541	2.850	86.908
10	.397	2.088	88.995
11	.381	2.006	91.001
12	.348	1.832	92.833
13	.312	1.643	94.476
14	.296	1.556	96.032
15	.215	1.134	97.166
16	.177	.932	98.098
17	.137	.723	98.821
18	.117	.616	99.437
19	.107	.563	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KK.8	.754			
KK.2	.746			
KK.3	.736			
KK.6	.730			
KK.10	.727			
KK.11	.712			
KK.7	.702			
KK.9	.673	-.511		
KK.1	.670			
KK.19	.669			
KK.18	.640		-.533	
KK.17	.633			
KK.14	.617			
KK.13	.603			
KK.15	.603			
KK.12	.589			
KK.4	.534			
KK.16				
KK.5				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KK.9	.873			
KK.11	.856			
KK.8	.807			
KK.7	.739			
KK.10	.647			
KK.18		.888		
KK.3		.769		
KK.1		.656		
KK.19		.646		
KK.2		.631		
KK.4			.796	
KK.13			.712	
KK.5			.685	
KK.12			.684	
KK.16			.553	
KK.14			.507	
KK.17				.842
KK.15				.818
KK.6				.748

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI.1	13.71	19.579	.524	.936
TI.2	13.67	18.084	.798	.894
TI.3	13.72	17.817	.843	.888
TI.4	13.62	18.415	.840	.890
TI.5	13.64	18.832	.795	.896
TI.6	13.53	17.867	.814	.892

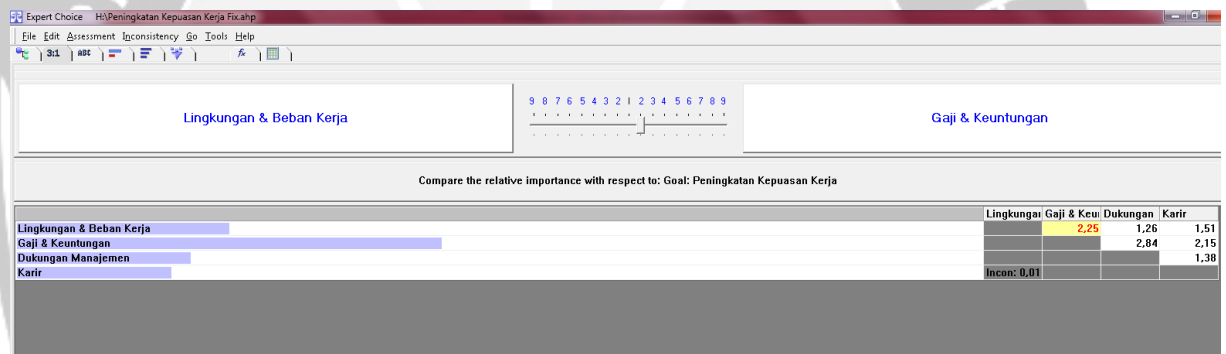
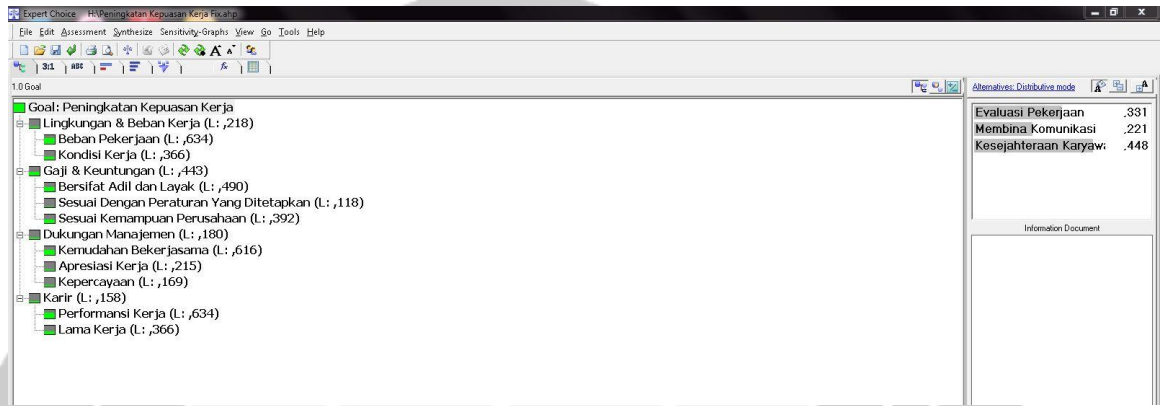
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.38	26.099	5.109	6

LAMPIRAN 5

HASIL OLAH DATA PEMBOBOTAN *EXPERT CHOICE*

- Pengolahan *Expert Choice*



- Peningkatan Kepuasan Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja



- Prioritas Sub-Faktor Lingkungan dan Beban Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Lingkungan & Beban Kerja



- Prioritas Sub-Faktor Gaji dan Keuntungan

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Gaji & Keuntungan

Bersifat Adil dan Layak ,490
Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan ,118
Sesuai Kemampuan Perusahaan ,392
Inconsistency = 0,10
with 0 missing judgments.



- Prioritas Sub-Faktor Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Dukungan Manajemen

Kemudahan Bekerjasama ,616
Apresiasi Kerja ,215
Kepercayaan ,169
Inconsistency = 0,09
with 0 missing judgments.



- Prioritas Sub-Faktor Karir

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Karir

Performansi Kerja ,634
Lama Kerja ,366
Inconsistency = 0,
with 0 missing judgments.



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Beban Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Lingkungan & Beban Kerja
>Beban Pekerjaan

Evaluasi Pekerjaan ,643
Membina Komunikasi ,139
Kesejahteraan Karyawan ,218
Inconsistency = 0,03
with 0 missing judgments.



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Kondisi Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Lingkungan & Beban Kerja
>Kondisi Kerja

Evaluasi Pekerjaan ,495
Membina Komunikasi ,348
Kesejahteraan Karyawan ,157
Inconsistency = 0,01
with 0 missing judgments.



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Bersifat Adil dan Layak

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Gaji & Keuntungan
>Bersifat Adil dan Layak



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Gaji & Keuntungan
>Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Sesuai Dengan Kemampuan Perusahaan

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Gaji & Keuntungan
>Sesuai Kemampuan Perusahaan



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Kemudahan Bekerjasama

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Dukungan Manajemen
>Kemudahan Bekerjasama



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Apresiasi Kerja

Priorities with respect to:
Goal: Peningkatan Kepuasan Kerja
>Dukungan Manajemen
>Apresiasi Kerja



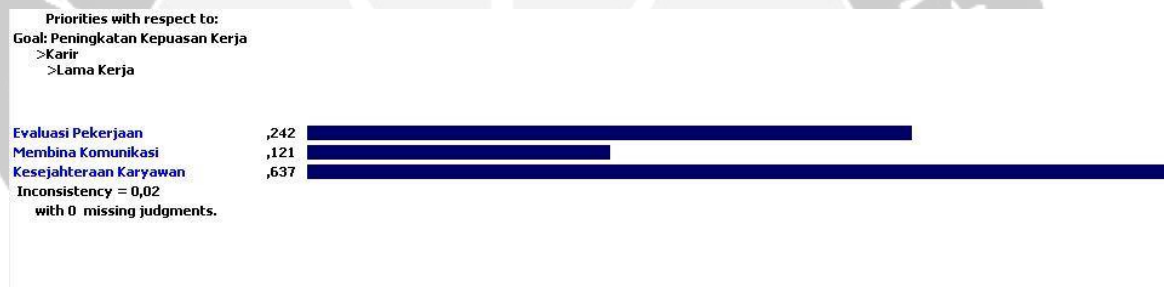
- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Kepercayaan



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Performansi Kerja



- Prioritas Alternatif Sub-Faktor Lama Kerja



LAMPIRAN 6

KUESIONER PENETAPAN BOBOT/PRIORITAS PENENTUAN STRATEGI PENINGKATAN KEPUASAN KERJA

Berikut ini kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dalam penentuan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan:

1. Melakukan Evaluasi Pekerjaan
2. Membina Komunikasi
3. Meningkatkan Kesejahteraan karyawan

Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk membandingkan tingkat kepentingan dari masing-masing kriteria untuk pemilihan supplier dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di bawah ini menggunakan Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan berikut ini:

Tingkat Kepentingan	Definisi
1	Sama penting
3	Sedikit lebih penting
5	Sangat penting
7	Jelas lebih penting
9	Mutlak lebih penting
2,4,6,8	Apabila ragu-ragu antar dua nilai yang berdekatan

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan diatas, kriteria manakah yang menurut Anda manakah faktor yang lebih penting dalam peningkatan kepuasan kerja?

Faktor	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Faktor
Lingkungan dan Beban Kerja																		Gaji dan Keuntungan
Lingkungan dan Beban Kerja																		Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja
Lingkungan dan Beban Kerja																		Karir
Gaji dan Keuntungan																		Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja
Gaji dan Keuntungan																		Karir
Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja																		Karir

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan di atas, sub-faktor manakah yang menurut Anda lebih penting dalam peningkatan kepuasan kerja?

1. Lingkungan dan Beban Kerja

Pada faktor Lingkungan dan Beban Kerja terdapat dua sub-faktor yaitu:

- Beban Kerja
- Kondisi Kerja

Sub-Faktor	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sub-Faktor
Beban Kerja																		Kondisi Kerja

Lebih penting ← → Lebih penting

2. Gaji dan Keuntungan

Pada faktor Gaji dan Keuntungan terdapat tiga sub-faktor yaitu:

- Bersifat Adil dan Layak
- Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan
- Sesuai Kemampuan Perusahaan

Sub-Faktor	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	SubFaktor
Bersifat Adil dan Layak																		Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan
Bersifat Adil dan Layak																		Sesuai Kemampuan Perusahaan
Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan																		Sesuai Kemampuan Perusahaan

Lebih penting ← → Lebih penting

3. Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja

Pada faktor Dukungan Manajemen dan Rekan Kerja terdapat tiga sub-faktor yaitu:

- a. Kemudahan Bekerjasama
- b. Apresiasi Kerja

Sub-Faktor	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sub-Faktor
Kemudahan Bekerjasama																		Apresiasi Kerja

Lebih penting



Lebih penting

4. Karir

Pada faktor Karir terdapat dua sub-faktor yaitu:

- c. Performansi Kerja
- d. Lama Kerja

Sub-Faktor	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Sub-Faktor
Performansi Kerja																		Lama Kerja

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Beban Pekerjaan?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Kondisi Kerja?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Bersifat Adil dan Layak?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Sesuai Kemampuan Perusahaan?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Kemudahan Bekerjasama?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Apresiasi Kerja?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Kepercayaan?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Performansi Kerja?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting

Dengan menggunakan skala penilaian perbandingan berpasangan, strategi manakah yang menurut Anda lebih baik atau lebih penting yang ditinjau berdasarkan sub-faktor Lama Kerja?

Strategi	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Strategi
Evaluasi Pekerjaan																		Membina Komunikasi
Evaluasi Pekerjaan																		Kesejahteraan Karyawan
Membina Komunikasi																		Kesejahteraan Karyawan

Lebih penting



Lebih penting