

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Selain itu menjelaskan keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dari penelitian serta pembahasan yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor karakteristik individu dalam kesuksesan *remote working* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign. Hal ini menunjukkan semakin tinggi faktor karakteristik individu karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja secara *full remote working* di Campaign.
2. Faktor pekerjaan dalam kesuksesan *remote working* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign. Hal ini menunjukkan semakin tinggi faktor pekerjaan untuk diterapkan *remote working*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja secara *full remote working* di Campaign. Hal ini karena tidak semua jenis pekerjaan cocok untuk dilaksanakan secara *full remote working*.

3. Faktor organisasi dalam kesuksesan *remote working* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign. Hal ini menunjukkan semakin tinggi faktor organisasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja secara *full remote working* di Campaign.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh 3 faktor yang digunakan untuk menentukan sukses atau tidaknya *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign. Dari hasil yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, ditemukan pengaruh yang berbeda-beda dari setiap faktor. Hal ini karena kondisi masing-masing yang di alami oleh karyawan selama menjalankan proses bekerja secara *full remote working* di masa pandemi Covid-19. Adanya dukungan dari perusahaan menjadi faktor yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja, hal ini mengenai bagaimana perusahaan menyediakan kebutuhan karyawan baik secara fasilitas, dukungan, maupun kebijakan selama proses penerapan *full remote working*.

Karakteristik setiap individu yang berkaitan dengan kepribadian masing-masing juga berperan dalam proses seorang karyawan merespon perubahan dan proses penerapan *full remote working* pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Serta dari pekerjaan itu sendiri juga dapat mempengaruhi bagaimana rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan secara *full remote working* atau virtual. Oleh karena itu Campaign dapat melakukan analisis jabatan

untuk kembali mengukur apakah pekerjaan dan tugas yang dibebankan pada karyawan dapat dijalankan secara *full remote working*.

Apabila pada beberapa pekerjaan tidak dapat dilakukan secara *remote working*, Campaign dapat menyediakan kantor fisik sehingga proses bekerja tidak menghambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Namun kebijakan tersebut diterapkan secara fleksibel, sehingga tidak mengikat seluruh karyawan untuk wajib bekerja dari kantor. Dengan kebebasan tersebut karyawan dapat mengatur sendiri bagaimana proses bekerja yang akan dilakukan. Apabila membutuhkan pertemuan dengan rekan kerja, Campaign telah memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda, ada yang memerlukan ruang sosialisasi untuk meningkatkan energi positif dalam dirinya. Ketika karyawan bersemangat dalam bekerja maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka Campaign dapat memberikan pendampingan bagi karyawan yang membutuhkan adaptasi untuk menjalankan *remote working*. Campaign juga dapat menyediakan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengadakan *office day out*, yaitu kegiatan kebersamaan antar karyawan dengan melakukan aktivitas ringan untuk mengelola kekompakan dan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti antara lain:

1. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form* karena keterbatasan jarak antara peneliti dengan responden yang tersebar di seluruh Indonesia. Hal ini menyebabkan adanya kemungkinan pemahaman ambiguitas mengenai item-item kuesioner.
2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di Campaign sehingga hasil penelitian yang diperoleh tidak dapat digunakan sebagai acuan umum untuk menilai pengaruh *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan di organisasi atau perusahaan lain yang menjalankan *remote working*.
3. Penelitian hanya bertujuan untuk melihat dampak *remote working* terhadap kepuasan kerja karyawan Campaign, sehingga belum diketahui bagaimana dampaknya pada kinerja perusahaan dengan penerapan *full remote working*.

5.4 Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memberikan terjemahan item kuesioner sesempurna mungkin untuk menghindari pemahaman yang ambigu pada responden.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di organisasi atau perusahaan lain dengan sampel yang lebih banyak sehingga dapat menunjukkan hasil yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kinerja perusahaan untuk melihat apakah dalam penerapan *remote working* juga memberikan dampak bagi kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitama, C. B. S. (2021). *Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Raharja Mulia*.
- Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The Influence of Work-Life Balance with Work Motivation as Mediating Factor on Job Satisfaction A Prediction toward Transition to New Normal Situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79.
<https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.431>
- Artika, M. C. C. (2017). *Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (J. Howarth (ed.); EIGHTH EDI). Wiley.
[vbk://9781119561248/epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3DAf03%5D!/4/2/4/8/2%5BPage_xxii%5D](https://doi.org/10.1002/9781119561248.epubcfi/6/10%5B%3Bvnd.vst.idref%3DAf03%5D!/4/2/4/8/2%5BPage_xxii%5D)
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217–227.
<https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- CNBC. (2020). *Who is the happiest working from home? Here's what latest jobs market data says*. CNBC. [https://www.cnbc.com/2020/05/26/who-is-happiest-working-from-home-heres-what-latest-jobs-data-says.html?qsearchterm=workplace happiness index](https://www.cnbc.com/2020/05/26/who-is-happiest-working-from-home-heres-what-latest-jobs-data-says.html?qsearchterm=workplace+happiness+index)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate : Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM - Population Health*, 3(April), 393–402.
<https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2017.04.002>
- Helmi, T. A. (2014). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Internasional*, 07, 20–24.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3).
<https://doi.org/10.3390/economies9030096>

- Jogiyanto, P. D. (2016). *Metodologi Penelitian : Salah Kaprah Dan Pengalaman - Pengalaman (Keenam)*. BPFE Yogyakarta.
- Kylili, A., Afxentiou, N., Georgiou, L., Panteli, C., Morsink-Georgalli, P. Z., Panayidou, A., Papouis, C., & Fokaides, P. A. (2020). The role of Remote Working in smart cities: lessons learnt from COVID-19 pandemic. *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization and Environmental Effects*, 00(00), 1–16. <https://doi.org/10.1080/15567036.2020.1831108>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2020). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge* (Ninth Edit). McGraw-Hill Higher Education. <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781260597431>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2021). *Organizational Behavior* (5th editio). McGraw-Hill Higher Education. <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781264364091>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Ordóñez Parada, A. I. (2018). Factors That Influence Job Satisfaction Of Teleworkers: Evidence From Mexico. *Global Journal of Business Research*, 12(1), 41–49.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Putri, C. A. (2020, October 7). *Survei: Karena Covid-19, 35% Pekerja di Indonesia Kena PHK*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007145144-4-192535/survei-karena-covid-19-35-pekerja-di-indonesia-kena-phk>
- Rahmawati, A. N., Ramadhani, I. S., & Simanjuntak, A. (2020, June 6). *Penerapan PSBB terhadap Kualitas Udara*. <https://ditppu.menlhk.go.id/portal/read/penerapan-psbb-terhadap-kualitas-udara>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of Organizational Behavior* (18th Editi). Pearson Education Limited.
<https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781292402970>
- Rusdha, M. M. F., & Edirisooriya, W. (2021). *Does Workfrom Home Increase Employee Job Satisfaction ? Evidence from Information Communication Technology Industry in Sri Lanka Does Work from Home Increase Employee Job Satisfaction ? Evidence from Information Communication Technology Industry in Sri La. December*. <https://doi.org/10.31033/ijemr.11.6.3>
- Sellar, T., & Peiris, M. (2021). Effect of Work from Home on Job Satisfaction in Response to the Outbreak of COVID 19. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 3(5), 112–120.
<https://doi.org/10.36346/sarjbm.2021.v03i05.002>
- Siahaan, E. A. (2020). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Pantilang*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., e Sampayo, M. M., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1186/s12889-021-12295-2>
- Suryani, I., Megawati, & Rahmani, S. (2021). *Work from Home during COVID-19 Pandemic : Effects on Work Life*. 4(3), 277–287.
- Swasti, M. G. F. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kebanggaan Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30. <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Van Yperen, N. W., Rietzschel, E. F., & De Jonge, K. M. M. (2014). Blended working: For whom it may (not) work. *PLoS ONE*, 9(7).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102921>
- Wibowo, Y. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pegawai Dengan Latar Belakang Generasi Millenial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia). Universitas Gadjah Mada.

Wolor, C. W., Jakarta, U. N., Nurkhin, A., Semarang, U. N., & Citriadin, Y. (2021). *Is Working from Home Good for Work-Life Balance , Stress , and Productivity , or does it Cause Problems ?* August.
<https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>

Yuliastuti, N. (2017). *Kepribadian dan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.* 1–11.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Perkenalkan saya Kanaka Ruth Prasanti, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Remote Working* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Campaign.”. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan jujur, karena identitas akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Level pendidikan : SMA Diplomat S1 S2 S3

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

Faktor Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya mampu memenuhi <i>deadline</i> tanpa terburu-buru saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang perlu dilakukan saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya puas dengan cara saya merencanakan/mengelola waktu saya saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya dapat merawat anggota keluarga saya saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa <i>remote working</i> membantu mengatasi stres dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya merasa <i>remote working</i> membantu mengurangi risiko anggota keluarga jatuh sakit karena Covid-19.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa nyaman untuk menjalankan <i>remote working</i> ketika saya sakit.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya merasa rileks secara mental untuk menjalankan <i>remote working</i> ketika saya sakit.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya merasa mudah mendapatkan bantuan medis saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS

Faktor Pekerjaan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya memiliki ruang kerja terpisah yang tertata dengan baik di rumah untuk melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa bahwa pengaturan ruang kerja selaras dengan ergonomi yang baik (misalnya kursi yang mendukung dan penataan ruang)	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa tempat kerja di rumah cocok untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya dapat menghemat biaya transportasi ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya dapat menghemat pengeluaran untuk pembelian baju kantor, sepatu, tas dan keperluan lainnya ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya dapat menghemat pengeluaran untuk mengurus anggota keluarga saya (misalnya	STS	TS	N	S	SS

	biaya penitipan anak (<i>Day Care Expenses</i>) ketika menjalankan <i>remote working</i> .					
--	--	--	--	--	--	--

Faktor Organisasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya merasa atasan saya sangat memercayai saya ketika memberikan kesempatan untuk menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa atasan saya memercayai saya akan memberikan hasil yang telah disepakati tepat waktu ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya yakin atasan saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya tidak suka ketika menjalankan <i>remote working</i> , waktu untuk berkomunikasi dengan rekan kerja lebih sedikit.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya merasa <i>remote working</i> membatasi kemampuan untuk mendapatkan ide dari rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya tidak dapat meminta bantuan rekan kerja ketika mengerjakan tugas-tugas sulit saat menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa <i>remote working</i> membatasi dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya memiliki wewenang dan akses pada dokumen organisasi ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya percaya bahwa semua dokumen yang diperlukan tersedia secara daring.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya terbiasa dengan penggunaan teknologi modern untuk mengakses dokumen secara daring ketika menjalankan <i>remote working</i> .	STS	TS	N	S	SS

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya merasa puas dapat melakukan pekerjaan saya tanpa mempertaruhkan keselamatan saya dari virus Covid-19.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya puas dengan pengakuan yang layak untuk kinerja saya ketika ekonomi lesu dan banyak orang diberhentikan selama pandemi Covid-19.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan promosi dari pekerjaan saya selama pandemi Covid-19.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya puas menerima gaji saya selama pandemi Covid-19.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran II Profil Responden

Jenis Kelamin

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	32,3	32,3	32,3
	Perempuan	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-20 tahun	14	21,5	21,5	21,5
	21-25 tahun	42	64,6	64,6	86,2
	26-30 tahun	4	6,2	6,2	92,3
	31-37 tahun	5	7,7	7,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	6,2	6,2	6,2
	Diploma	2	3,1	3,1	9,2
	Sarjana (S1)	55	84,6	84,6	93,8
	Master (S2)	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Faktor Karakteristik Individu

		Correlations									TOTAL SEMUA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
X1.1	Pearson Correlation	1	.487**	.522**	0,138	0,074	0,113	-0,047	0,065	0,099	.350**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,271	0,559	0,369	0,712	0,609	0,434	0,004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.487**	1	.365**	0,162	0,086	0,177	0,000	0,011	0,136	.390**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003	0,197	0,496	0,158	1,000	0,933	0,280	0,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.522**	.365**	1	0,089	0,197	0,067	-0,095	0,028	-0,046	.355**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,003		0,482	0,116	0,597	0,453	0,826	0,718	0,004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	0,138	0,162	0,089	1	.457**	0,123	.415**	.307*	0,149	.427**
	Sig. (2-tailed)	0,271	0,197	0,482		0,000	0,327	0,001	0,013	0,235	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	0,074	0,086	0,197	.457**	1	0,108	.575**	.523**	.384**	.605**
	Sig. (2-tailed)	0,559	0,496	0,116	0,000		0,394	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	0,113	0,177	0,067	0,123	0,108	1	0,093	0,171	0,186	.459**
	Sig. (2-tailed)	0,369	0,158	0,597	0,327	0,394		0,463	0,173	0,138	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	-0,047	0,000	-0,095	.415**	.575**	0,093	1	.847**	.358**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0,712	1,000	0,453	0,001	0,000	0,463		0,000	0,003	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

X1.8	Pearson Correlation	0,065	0,011	0,028	.307*	.523**	0,171	.847**	1	.314*	.649**
	Sig. (2-tailed)	0,609	0,933	0,826	0,013	0,000	0,173	0,000		0,011	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.9	Pearson Correlation	0,099	0,136	-0,046	0,149	.384**	0,186	.358**	.314*	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	0,434	0,280	0,718	0,235	0,002	0,138	0,003	0,011		0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL_SEMUA	Pearson Correlation	.350**	.390**	.355**	.427**	.605**	.459**	.616**	.649**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Faktor Pekerjaan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_SEMUA
X2.1	Pearson Correlation	1	.288*	.494**	0,191	.266*	.351**	.329**
	Sig. (2-tailed)		0,020	0,000	0,128	0,032	0,004	0,007
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.288*	1	0,225	.355**	0,212	0,121	.315*
	Sig. (2-tailed)	0,020		0,072	0,004	0,090	0,338	0,011
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.494**	0,225	1	0,230	.444**	.405**	.495**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,072		0,066	0,000	0,001	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	0,191	.355**	0,230	1	.310*	0,200	.309*
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,004	0,066		0,012	0,111	0,012
	N	65	65	65	65	65	65	65

X2.5	Pearson Correlation	.266*	0,212	.444**	.310*	1	.340**	.281*
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,090	0,000	0,012		0,006	0,024
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.351**	0,121	.405**	0,200	.340**	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,338	0,001	0,111	0,006		0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL_SEMUA	Pearson Correlation	.329**	.315*	.495**	.309*	.281*	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,011	0,000	0,012	0,024	0,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Faktor Organisasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_SEMUA
X3.1	Pearson Correlation	1	.820**	.598**	.254*	.323**	.330**	.413**	.357**	.569**	.405**	.588**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,042	0,009	0,007	0,001	0,003	0,000	0,001	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.820**	1	.626**	.345**	.437**	.378**	.492**	.392**	.556**	.419**	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,005	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.598**	.626**	1	.296*	.383**	.385**	.453**	.301*	.349**	.400**	.567**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,017	0,002	0,002	0,000	0,015	0,004	0,001	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.254*	.345**	.296*	1	.614**	.434**	.564**	.275*	.266*	.259*	.557**
	Sig. (2-tailed)	0,042	0,005	0,017		0,000	0,000	0,000	0,027	0,032	0,038	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

X3.5	Pearson Correlation	.323**	.437**	.383**	.614**	1	.579**	.532**	0,170	0,206	.310*	.499**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000	0,002	0,000		0,000	0,000	0,176	0,100	0,012	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.330**	.378**	.385**	.434**	.579**	1	.469**	.290*	.328**	.442**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,002	0,002	0,000	0,000		0,000	0,019	0,008	0,000	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.7	Pearson Correlation	.413**	.492**	.453**	.564**	.532**	.469**	1	0,173	0,127	0,160	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,168	0,312	0,202	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.8	Pearson Correlation	.357**	.392**	.301*	.275*	0,170	.290*	0,173	1	.489**	.538**	.584**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0,015	0,027	0,176	0,019	0,168		0,000	0,000	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.9	Pearson Correlation	.569**	.556**	.349**	.266*	0,206	.328**	0,127	.489**	1	.580**	.567**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,004	0,032	0,100	0,008	0,312	0,000		0,000	0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.10	Pearson Correlation	.405**	.419**	.400**	.259*	.310*	.442**	0,160	.538**	.580**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,001	0,038	0,012	0,000	0,202	0,000	0,000		0,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTAL_SEMUA	Pearson Correlation	.588**	.644**	.567**	.557**	.499**	.603**	.532**	.584**	.567**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	TOTAL_SEMUA
Y1.1	Pearson Correlation	1	.333**	.316*	.537**	.489**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0,010	0,000	0,000
	N	65	65	65	65	65
Y1.2	Pearson Correlation	.333**	1	.541**	.391**	.390**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,000	0,001	0,001
	N	65	65	65	65	65
Y1.3	Pearson Correlation	.316*	.541**	1	.527**	.489**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,000		0,000	0,000
	N	65	65	65	65	65
Y1.4	Pearson Correlation	.537**	.391**	.527**	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000		0,000
	N	65	65	65	65	65
TOTAL_SEMUA	Pearson Correlation	.489**	.390**	.489**	.462**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Faktor Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.725	9

Reliabilitas Faktor Pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.703	6

Reliabilitas Faktor Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.866	10

Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.747	4

Lampiran IV Analisa Deskriptif

Faktor Karakteristik Individu

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	65	2	5	4.17	.698
X1.2	65	3	5	4.60	.524
X1.3	65	3	5	4.08	.735
X1.4	65	2	5	4.45	.662
X1.5	65	1	5	3.80	.971
X1.6	65	3	5	4.66	.538
X1.7	65	1	5	3.92	1.035
X1.8	65	1	5	3.71	1.114
X1.9	65	1	5	4.14	.788
Reliabel N (listwise)	65				

Faktor Pekerjaan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	65	1	5	3.63	1.167
X2.2	65	2	5	4.15	.775
X2.3	65	1	5	3.82	.882
X2.4	65	3	5	4.65	.598
X2.5	65	3	5	4.51	.562
X2.6	65	2	5	4.37	.720
Reliabel N (listwise)	65				

Faktor Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	65	3	5	4.51	.640
X3.2	65	3	5	4.38	.604
X3.3	65	3	5	4.48	.664
X3.4	65	3	5	3.75	.685
X3.5	65	3	5	4.08	.714
X3.6	65	3	5	4.11	.773
X3.7	65	3	5	3.97	.829
X3.8	65	3	5	4.42	.635
X3.9	65	3	5	4.49	.590
X3.10	65	4	5	4.60	.494
Reliabel N (listwise)	65				

Faktor Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	65	4	5	4.71	.458
Y1.2	65	3	5	4.45	.662
Y1.3	65	1	5	4.06	.882
Y1.4	65	3	5	4.38	.654
Reliabel N (listwise)	65				

Lampiran V
Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, dan Uji F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.332	.300	1.718

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.603	3	29.868	10.122	.000 ^b
	Residual	179.997	61	2.951		
	Total	269.600	64			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.267	2.485		3.327	.001
	TOTAL_X1	.185	.069	.367	2.677	.010
	TOTAL_X2	-.161	.076	-.241	-2.105	.039
	TOTAL_X3	.151	.059	.331	2.559	.013

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

