

## BAB V

### PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh organisasi. Selain itu, bab ini juga memuat keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

#### 5.1. Kesimpulan

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

1. *Economic value* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi semakin meningkatkan *economic value*, maka *job satisfaction* karyawan akan semakin meningkat juga.
2. *Development value* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi semakin meningkatkan *development value*, maka *job satisfaction* karyawan akan semakin meningkat juga.
3. *Social value* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi semakin meningkatkan *social value*, maka *job satisfaction* karyawan akan semakin meningkat juga.

#### 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh PT Pegadaian, khususnya pada cabang-

cabang dan unit-unit di Purwokerto, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* para karyawan salah satunya adalah dengan meningkatkan *employer branding*, yang diimplementasikan melalui *economic value*, *development value*, dan *social value*. Penerapan *employer branding* pada PT Pegadaian sudah baik, namun dapat ditingkatkan lagi terutama pada hal-hal terkait *economic value*. Hal ini dilihat dari hasil analisis statistik deskriptif, di mana nilai rata-rata atau *mean* total pada semua variabel dimensi *employer branding* masuk ke dalam kategori tinggi, namun variabel *economic value* menunjukkan nilai *mean* yang paling rendah. Pada pernyataan-pernyataan terkait *economic value*, semua pernyataan menunjukkan nilai *mean* yang tinggi namun pernyataan yang menyatakan “Terdapat peluang jaminan pekerjaan yang baik dalam organisasi tempat saya bekerja” memiliki nilai *mean* terendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang kurang merasakan adanya peluang besar untuk mereka dapat mempertahankan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk meningkatkan *job security* dari para karyawannya.

Selain dari faktor kemampuan dan kompetensi setiap karyawan, untuk meningkatkan peluang jaminan pekerjaan, organisasi dapat mempertahankan kestabilan kondisi organisasi agar tidak meningkatkan potensi terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang akan membuat karyawan gelisah akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, apabila ingin melakukan perubahan strategi bisnis yang dapat memengaruhi struktur organisasi dan mengurangi jumlah karyawan, lebih baik jika organisasi menginformasikan kejelasan posisi karyawan segera setelah pengumuman dikeluarkan agar karyawan tidak bekerja dengan hati

yang gelisah. Jika akan dilakukan transisi pengintegrasian teknologi pada bisnis, sebaiknya teknologi dan manusia tetap dapat bekerja beriringan tanpa karyawan merasa ketakutan akan adanya banyak pekerjaan yang akan digantikan atau diambil alih oleh teknologi. Transisi tersebut juga sebaiknya dilakukan secara tidak terlalu cepat agar karyawan dapat memiliki cukup waktu untuk beradaptasi dengan transisi teknologi tersebut. Karyawan yang dapat bekerja dengan lebih tenang dan tanpa kekhawatiran mengenai peluang jaminan mempertahankan pekerjaan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya sehingga *job satisfaction* akan meningkat.

Selain dari dimensi *economic value*, organisasi juga perlu memperhatikan dimensi *development value*. Walaupun sudah cukup baik, organisasi diharapkan dapat lebih memberikan pengakuan atau apresiasi kepada hasil kerja atau pencapaian para karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai *mean* pada butir yang menyatakan “Terdapat pengakuan / apresiasi dari manajemen di tempat saya bekerja” yang walaupun masuk ke dalam kategori tinggi namun merupakan yang terendah di antara butir lainnya pada variabel *development value*. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan bonus, cuti, peluang pelatihan dan pengembangan, atau hadiah dari manajemen atas hasil kerja karyawan yang dilengkapi dengan kartu ucapan terima kasih dan pujian beserta nama karyawan tersebut sehingga hadiah akan terasa personal di hati karyawan. Tak hanya itu, organisasi juga dapat melakukan nominasi dan memberikan penghargaan ataupun mengadakan makan-makan tim. Dengan begitu, karyawan akan lebih merasa terapresiasi dan merasakan bahwa kerja keras mereka berarti bagi organisasi sehingga *job satisfaction* akan meningkat.

Pada variabel *social value*, semua pernyataan masuk ke dalam kategori tinggi namun hasil analisis uji statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean* paling rendah terdapat pada butir yang menyatakan “Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang seru”. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seru. Meskipun dikelilingi oleh rekan kerja yang suportif dan memberi semangat, namun interaksi dan dinamika yang seru tetap diperlukan agar karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya. Hal ini dapat dibangun dan ditingkatkan dengan mengadakan lomba atau permainan dengan tujuan untuk membangun tim atau *team building*. Selain itu, agar karyawan lebih tidak bosan dengan pekerjaannya, organisasi juga dapat memberikan tantangan atau aktivitas pemecahan masalah atau *problem solving*. Dengan lingkungan yang lebih seru, maka *job satisfaction* akan meningkat.

PT Pegadaian sudah baik dalam mempertahankan karyawannya karena didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun ke atas yang sebagian besar merupakan generasi Y. Namun, berdasarkan Sensus Penduduk 2020, populasi penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2020). Oleh karena itu, selain memanfaatkan *employer branding* untuk meningkatkan usaha dalam mempertahankan karyawan yang didominasi oleh generasi Y, PT Pegadaian juga dapat meningkatkan usaha dan lebih berfokus untuk menarik calon karyawan yang merupakan generasi Z. Hal ini dilakukan agar regenerasi karyawan tetap terjaga dan PT Pegadaian dapat tetap relevan dengan perkembangan zaman. Artikel dari Qureos yang merangkum dari berbagai survei menyebutkan bahwa aspek-aspek utama yang dipertimbangkan generasi Z dalam

memilih tempat kerja meliputi *work-life balance*, kebijakan kerja fleksibel, gaji, berdampak pada masyarakat, dan lain-lain (Noor, 2024). Berdasarkan hal tersebut, maka PT Pegadaian dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan elemen-elemen dalam dimensi *employer branding* yang berkaitan dengan aspek-aspek tersebut, seperti butir X1.4 dan X1.5.

Beberapa hal terkait implikasi manajerial di atas diharapkan dapat menjadi masukan yang aplikatif bagi PT Pegadaian khususnya cabang di Purwokerto untuk meningkatkan *employer branding* yang diterapkannya sehingga *job satisfaction* karyawan cabang PT Pegadaian di Purwokerto dapat meningkat juga. Dengan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya diharapkan mereka akan bekerja dengan lebih baik, setia, dan berkomitmen dengan organisasi sehingga dapat menjadi aset bagi organisasi untuk menjadi lebih unggul dan cepat dalam mencapai tujuan organisasi.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di cabang PT Pegadaian di Purwokerto sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk industri dan organisasi lain.
2. Populasi karyawan cabang PT Pegadaian di Purwokerto cukup kecil sehingga sampel diambil dari seluruh cabang dan unit Pegadaian di Purwokerto, baik yang konvensional maupun syariah, dan

hanya didapatkan sejumlah 54 responden yang tidak semuanya merupakan karyawan tetap, tetapi juga terdiri dari karyawan kontrak.

3. Penelitian ini dilakukan pada dua jenis Pegadaian yang berbeda, yaitu konvensional dan syariah, sehingga pengalaman kerja yang mungkin berbeda pada dua Pegadaian tersebut dapat memengaruhi hasil *job satisfaction* yang dirasakan karyawan.
4. Hasil penelitian ini hanya didasarkan dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden sehingga tidak dapat sangat mendetail karena peneliti tidak memiliki jawaban detail dari responden yang hanya bisa didapatkan melalui wawancara langsung.

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, berikut beberapa saran untuk dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dilakukan pada organisasi dari industri yang berbeda dan dipastikan memiliki populasi yang cukup besar sehingga penelitian dapat lebih digeneralisasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada calon karyawan atau generasi Z untuk melihat pengaruh yang lebih luas dari *employer branding*.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung dengan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih detail sehingga dapat meningkatkan keakuratan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. A., & Daud, S. (2016). Engaging People with Employer Branding. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 690–698. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00086-1](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00086-1)
- Alniaçık, E., & Alniaçık, Ü. (2012). Identifying Dimensions of Attractiveness in Employer Branding: Effects of Age, Gender, and Current Employment Status. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 1336–1343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1117>
- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. <https://doi.org/10.1057/bm.1996.42>
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). *Conceptualizing and researching employer branding*. 9(5), 501–517. <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
- Badan Pusat Statistik, (2020), " Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, INDONESIA, Tahun 2020 ", *Badan Pusat Statistik*, diakses dari <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0> pada tanggal 18 Juni 2024.
- Baghaei, R. (2011). *A comparative study of human resource management practices in private and public hospitals of Iran with special reference to job satisfaction of nurses*. 116–217. <http://shodhganga.inflibnet.ac.in/browse?type=author&order=ASC&rpp=20&value=Baghaei,+Rahim>
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Davies, G., Mete, M., & Whelan, S. (2018). When employer brand image aids employee satisfaction and engagement. *Journal of Organizational Effectiveness*, 5(1), 64–80. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2017-0028>

- Dell, D., and Ainspan, N. (2001). *Engaging Employees through Your Brand*, Conference Board Report No. R-1288-01-RR, April, Conference Board, Washington, DC.
- Edwards, M. R. (2009). An integrative review of employer branding and OB theory. *Personnel Review*, 39(1), 5–23. <https://doi.org/10.1108/00483481011012809>
- Fasih, S. T., Jalees, T., & Khan, M. M. (2019). Antecedents to employer branding. *Market Forces*, 14(1), 81–106.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jnr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*.
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 27(1), 85–100. <https://doi.org/10.1177/1096348002238882>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.
- iCIMS. (2022). *2022 Workforce Report*. iCIMS. [https://www.icims.com/wp-content/uploads/2021/09/2022-Workforce-Report\\_FINAL.pdf](https://www.icims.com/wp-content/uploads/2021/09/2022-Workforce-Report_FINAL.pdf)
- Integrity Asia, (2019), "What turnover rate says about gen z", *Integrity Asia*, 18 November 2019 diakses dari <https://integrity-asia.com/blog/2019/11/18/what-turnover-rate-says-about-gen-z/> pada tanggal 4 Januari 2024.
- Kashyap, V., & Verma, N. (2018). Linking dimensions of employer branding and turnover intentions. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 282–295. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2017-1134>
- Kaur, P., Malhotra, K., & Sharma, S. K. (2020). Employer Branding and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 122–131. <https://doi.org/10.1177/2319510x20931716>
- Lelono, A. W., & Martdianty, F. (2013). The Effect of Employer Brand on



- Voluntary Turnover Intention with Mediating Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 13. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2328459>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 407–416. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.407>
- Lloyd, S. (2002). Branding from the inside out. *BRW*, 24(10), pp. 64-66.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction ?* 1. 336, 309–336.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000006302>.
- Mendis, M. V. S., & Wanigasekera, W. M. S. K. (2013). Impact of Employer Branding on Job Satisfaction: with Special Reference to Insurance Company. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 8(2), 134. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v8i2.6>
- Minchington, B., & Estis, R., (2009), “6 Steps to an employer brand strategy”, *ERE Media*, 18 Mei 2009 diakses dari <https://www.ere.net/articles/6-steps-to-an-employer-brand-strategy> pada tanggal 29 Desember 2023.
- Noor, A., (2024), "20+ Gen Z Statistics For Employers", *Qureos*, 29 Mei 2024 diakses dari <https://www.quireos.com/hiring-guide/gen-z-statistics#:~:text=Competitive%20compensation%20remains%20an%20important,adequately%20rewarded%20for%20their%20efforts>. pada tanggal 18 Juni 2024.
- Pegadaian, (2019), "Pegadaian Raih Penghargaan Indonesia Best Employer Brand", *Pegadaian*, 24 Oktober 2019 diakses dari <https://www.pegadaian.co.id/berita/detail/135/pegadaian-raih-penghargaan-indonesia-best-employer-brand> pada tanggal 6 Januari 2024.
- Pegadaian, (2023), "Wuih, Pegadaian Raih Penghargaan LinkedIn Talent Award 2022 Lho!", *Pegadaian*, 16 Maret 2023 diakses dari <https://www.pegadaian.co.id/berita/detail/473/wuih-pegadaian-raih->

- penghargaan-linkedin-talent-award-2022-lho pada tanggal 6 Januari 2024.
- Prasad, K. T. A. (2016). The effect of employer brand dimensions on job Satisfaction: gender as a moderator. *The Eletronic Library*, 54(4).
- Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th ed., Pearson Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*, (2nd ed.). New York , NY: Holt, Rinehart and Winston.
- Rosethorn, H. (2009). *The Employer Brand: Keeping Faith with the Deal*. Surrey: Gower Publishing.
- Rzemieniak, M., & Wawer, M. (2021). Employer branding in the context of the company's sustainable development strategy from the perspective of gender diversity of generation Z. *Sustainability (Switzerland)*, 13(2), 1–25. <https://doi.org/10.3390/su13020828>
- Schlager, T., Bodderas, M., Maas, P., & Cachelin, J. L. (2011). The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: An empirical investigation. *Journal of Services Marketing*, 25(7), 497–508. <https://doi.org/10.1108/08876041111173624>
- Sivertzen, A. M., Nilsen, E. R., & Olafsen, A. H. (2013). Employer branding: Employer attractiveness and the use of social media. *Journal of Product and Brand Management*, 22(7), 473–483. <https://doi.org/10.1108/JPBM-09-2013-0393>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 17(2), 159–167. <https://doi.org/10.1177/0972262912483529>
- Streiner, D. L. (1996). Maintaining standards: Differences between the standard deviation and standard error, and when to use each. *Canadian Journal of Psychiatry*, 41(8), 498–502. <https://doi.org/10.1177/070674379604100805>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sullivan, J., (2004), "The 8 elements of a successful employment brand", *ERE Media*, 22 Februari 2004 diakses dari <https://www.ere.net/articles/the-8-elements-of-a-successful-employment-brand> pada tanggal 29 Desember 2023.
- Swystun, J. (2007). The Brand glossary. *Choice Reviews Online*, 44(12), 44-6584-44-6584. <https://doi.org/10.5860/choice.44-6584>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Monograph XXII - Manual for the MN Satisfaction Questionnaire.pdf*.
- Winterton, J. (2004). A Conceptual Model of Labour Turnover and Retention. *Human Resource Development International*. 7. 371-390. <https://doi.org/10.1080/1367886042000201967>.
- Wright, B. E., and Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector the role of the work environment. *The American Review of Public Administration*, Vol. 33 No.1, pp. 70-90.
- Yalın, F., & Mızrak, K. C. (2017). A Field Study on the Relationship between Employer Brand and Employee Satisfaction. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 92-103. <http://www.econjournals.com>
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



**Lampiran 1**  
**Kuesioner Penelitian**

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Pegadaian CPS Pasar Wage Purwokerto

Di tempat

Perkenalkan, saya Eva Nurdiana Setiadi, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) saya mengenai “Pengaruh *Employer Branding* terhadap *Job Satisfaction* pada PT Pegadaian CPS Pasar Wage Purwokerto”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan PT Pegadaian CPS Pasar Wage Purwokerto untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian tugas akhir saya.

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu 5 - 10 menit. Semua tanggapan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian saya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
Eva Nurdiana Setiadi

Terdapat TIGA (3) bagian dalam kuesioner ini. Diharapkan untuk menjawab SEMUA pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang dialami.

### **BAGIAN A: PROFIL DEMOGRAFIS**

**Beri tanda (✓) pada pilihan yang sesuai dan isi kolom jawaban dengan tepat.**

1. Apakah Anda merupakan karyawan tetap?
  - Ya
  - Tidak (mohon untuk tidak melanjutkan pengisian kuesioner)
2. Usia:
  - 18 - 25 tahun
  - 26 - 35 tahun
  - 36 - 45 tahun
  - 45 tahun ke atas
3. Jenis Kelamin:
  - Laki-laki
  - Perempuan
4. Tingkat Pendidikan:
  - SMA / MA / SMK / sederajat
  - Diploma
  - Sarjana
  - Pasca sarjana
5. Lamanya bekerja di PT Pegadaian:
  - 1 tahun atau kurang
  - 2 - 5 tahun
  - 6 - 10 tahun
  - 10 tahun ke atas
6. Divisi:  
.....

**Pilih dan lingkari salah satu angka dari skala Likert 5 poin berikut:**

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

**Contoh pengisian:**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	1	2	3	4	5

#### **BAGIAN B: EMPLOYER BRANDING**

Bagian ini berkaitan dengan implementasi *Employer Branding* dalam organisasi. Responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur pada setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan berikut menggunakan skala Likert 5 poin.

**Catatan:** Jika terdapat pernyataan terkait atasan, yang dimaksud adalah atasan langsung.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Terdapat peluang promosi yang baik dalam organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2	Terdapat peluang jaminan pekerjaan yang baik dalam organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
3	Terdapat pengalaman langsung dalam pertukaran informasi dan kolaborasi antara departemen yang berbeda dalam organisasi	1	2	3	4	5

4	Gaji pokok di tempat saya bekerja di atas rata-rata	1	2	3	4	5
5	Paket kompensasi keseluruhan di tempat saya bekerja tergolong menarik	1	2	3	4	5
6	Terdapat pengakuan / apresiasi dari manajemen di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
7	Tempat saya bekerja dapat menjadi sebuah batu loncatan untuk pekerjaan di masa depan	1	2	3	4	5
8	Saya merasa hal baik dalam diri saya merupakan hasil dari bekerja di organisasi ini	1	2	3	4	5
9	Saya merasa kepercayaan diri saya merupakan hasil dari bekerja di organisasi ini	1	2	3	4	5
10	Saya mendapatkan pengalaman peningkatan karir di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
11	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang seru	1	2	3	4	5
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
14	Rekan kerja di tempat saya bekerja suportif dan memberi semangat	1	2	3	4	5
15	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	1	2	3	4	5



### BAGIAN C: JOB SATISFACTION

Bagian ini berkaitan dengan sejauh mana kepuasan Anda dalam bekerja pada organisasi. Responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur pada setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan berikut menggunakan skala Likert 5 poin.

Catatan: Jika terdapat pernyataan terkait atasan, yang dimaksud adalah atasan langsung.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu tetap fokus bekerja sepanjang waktu	1	2	3	4	5
2	Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja sendiri dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
4	Saya mempunyai kesempatan untuk menjadi “seseorang” di dalam komunitas	1	2	3	4	5
5	Saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani pekerjaanya	1	2	3	4	5
6	Saya merasa puas dengan kompetensi atasan saya dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
7	Saya dapat melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	1	2	3	4	5
8	Saya merasa puas dengan cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan yang tetap / stabil	1	2	3	4	5
9	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	1	2	3	4	5

10	Saya mempunyai kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan	1	2	3	4	5
11	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	1	2	3	4	5
12	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
13	Saya merasa puas dengan gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
14	Saya mempunyai peluang untuk maju dalam pekerjaan ini	1	2	3	4	5
15	Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri	1	2	3	4	5
16	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
17	Saya merasa puas dengan kondisi kerja saat ini	1	2	3	4	5
18	Saya merasa puas dengan cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain	1	2	3	4	5
19	Saya merasa puas dengan pujian yang saya dapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
20	Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan ini	1	2	3	4	5

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Pegadaian Cabang Purwokerto

Di tempat

Perkenalkan, saya Eva Nurdiana Setiadi, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) saya mengenai “Pengaruh *Employer Branding* terhadap *Job Satisfaction* pada Cabang PT Pegadaian di Purwokerto”.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan PT Pegadaian Cabang Purwokerto untuk berpartisipasi menjadi responden dengan mengisi kuesioner penelitian tugas akhir saya.

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu 5 - 10 menit. Semua tanggapan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian saya.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,  
Eva Nurdiana Setiadi

Terdapat TIGA (3) bagian dalam kuesioner ini. Diharapkan untuk menjawab SEMUA pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang dialami.

### **BAGIAN A: PROFIL DEMOGRAFIS**

**Beri tanda (✓) pada pilihan yang sesuai dan isi kolom jawaban dengan tepat.**

7. Apakah Anda merupakan karyawan tetap?

- Ya
- Tidak

8. Usia:

- 18 - 25 tahun
- 26 - 35 tahun
- 36 - 45 tahun
- 45 tahun ke atas

9. Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

10. Tingkat Pendidikan:

- SMA / MA / SMK / sederajat
- Diploma
- Sarjana
- Pasca sarjana

11. Lamanya bekerja di PT Pegadaian:

- 1 tahun atau kurang
- 2 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- 10 tahun ke atas

12. Divisi:

.....

**Pilih dan lingkari salah satu angka dari skala Likert 5 poin berikut:**

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

**Contoh pengisian:**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	1	2	3	4	5

#### **BAGIAN B: EMPLOYER BRANDING**

Bagian ini berkaitan dengan implementasi *Employer Branding* dalam organisasi. Responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur pada setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan berikut menggunakan skala Likert 5 poin.

**Catatan:** Jika terdapat pernyataan terkait atasan, yang dimaksud adalah atasan langsung.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Terdapat peluang promosi yang baik dalam organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2	Terdapat peluang jaminan pekerjaan yang baik dalam organisasi tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
3	Terdapat pengalaman langsung dalam pertukaran informasi dan kolaborasi antara departemen yang berbeda dalam organisasi	1	2	3	4	5

4	Gaji pokok di tempat saya bekerja di atas rata-rata	1	2	3	4	5
5	Paket kompensasi keseluruhan di tempat saya bekerja tergolong menarik	1	2	3	4	5
6	Terdapat pengakuan / apresiasi dari manajemen di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
7	Tempat saya bekerja dapat menjadi sebuah batu loncatan untuk pekerjaan di masa depan	1	2	3	4	5
8	Saya merasa hal baik dalam diri saya merupakan hasil dari bekerja di organisasi ini	1	2	3	4	5
9	Saya merasa kepercayaan diri saya merupakan hasil dari bekerja di organisasi ini	1	2	3	4	5
10	Saya mendapatkan pengalaman peningkatan karir di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
11	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang seru	1	2	3	4	5
12	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
14	Rekan kerja di tempat saya bekerja suportif dan memberi semangat	1	2	3	4	5
15	Tempat saya bekerja memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	1	2	3	4	5

### BAGIAN C: JOB SATISFACTION

Bagian ini berkaitan dengan sejauh mana kepuasan Anda dalam bekerja pada organisasi. Responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur pada setiap pertanyaan untuk menunjukkan sejauh mana Anda setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan berikut menggunakan skala Likert 5 poin.

Catatan: Jika terdapat pernyataan terkait atasan, yang dimaksud adalah atasan langsung.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu tetap fokus bekerja sepanjang waktu	1	2	3	4	5
2	Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja sendiri dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu	1	2	3	4	5
4	Saya mempunyai kesempatan untuk menjadi “seseorang” di dalam komunitas	1	2	3	4	5
5	Saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani pekerjaanya	1	2	3	4	5
6	Saya merasa puas dengan kompetensi atasan saya dalam mengambil keputusan	1	2	3	4	5
7	Saya dapat melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	1	2	3	4	5
8	Saya merasa puas dengan cara pekerjaan saya menyediakan pekerjaan yang tetap / stabil	1	2	3	4	5
9	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain	1	2	3	4	5

10	Saya mempunyai kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan	1	2	3	4	5
11	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	1	2	3	4	5
12	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan	1	2	3	4	5
13	Saya merasa puas dengan gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
14	Saya mempunyai peluang untuk maju dalam pekerjaan ini	1	2	3	4	5
15	Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri	1	2	3	4	5
16	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
17	Saya merasa puas dengan kondisi kerja saat ini	1	2	3	4	5
18	Saya merasa puas dengan cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain	1	2	3	4	5
19	Saya merasa puas dengan pujian yang saya dapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
20	Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan ini	1	2	3	4	5





**Lampiran 2**  
**Kuesioner Asli**

**Economic Value (X1)**

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>Good promotion opportunities within the organisation</i>	(Berthon et al., 2005)
2.	<i>Job security within the organisation</i>	(Berthon et al., 2005)
3.	<i>Hands-on-inter-departmental experience</i>	(Berthon et al., 2005)
4.	<i>An above average basic salary</i>	(Berthon et al., 2005)
5.	<i>An attractive overall compensation package</i>	(Berthon et al., 2005)

**Development Value (X2)**

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>Recognition/appreciation from management</i>	(Berthon et al., 2005)
2.	<i>A springboard for future employment</i>	(Berthon et al., 2005)
3.	<i>Feeling good about yourself as a result of working for a particular organisation</i>	(Berthon et al., 2005)
4.	<i>Feeling more self-confident as a result of working for a particular organisation</i>	(Berthon et al., 2005)
5.	<i>Gaining career-enhancing experience</i>	(Berthon et al., 2005)

**Social Value (X3)**

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>A fun working environment</i>	(Berthon et al., 2005)
2.	<i>Having a good relationship with your superiors</i>	(Berthon et al., 2005)
3.	<i>Having a good relationship with your colleagues</i>	(Berthon et al., 2005)
4.	<i>Supportive and encouraging colleagues</i>	(Berthon et al., 2005)
5.	<i>Happy work environment</i>	(Berthon et al., 2005)

**Job Satisfaction (Y)**

No.	Pertanyaan	Sumber
1.	<i>Being able to keep busy all the time</i>	(Weiss et al., 1967)
2.	<i>The chance to work alone on the job</i>	(Weiss et al., 1967)
3.	<i>The chance to do different things from time to time</i>	(Weiss et al., 1967)

4.	<i>The chance to be “somebody” in the community</i>	(Weiss et al., 1967)
5.	<i>The way my boss handles his/her workers</i>	(Weiss et al., 1967)
6.	<i>The competence of my supervisor in making decisions</i>	(Weiss et al., 1967)
7.	<i>Being able to do things that don’t go against my conscience</i>	(Weiss et al., 1967)
8.	<i>The way my job provides for steady employment</i>	(Weiss et al., 1967)
9.	<i>The chance to do things for the other people</i>	(Weiss et al., 1967)
10.	<i>The chance to tell people what to do</i>	(Weiss et al., 1967)
11.	<i>The chance to do something that makes use of my abilities</i>	(Weiss et al., 1967)
12.	<i>The way company policies are put into practice</i>	(Weiss et al., 1967)
13.	<i>My pay and the amount of work I do</i>	(Weiss et al., 1967)
14.	<i>The chances for advancement on this job</i>	(Weiss et al., 1967)
15.	<i>The freedom to use my own judgement</i>	(Weiss et al., 1967)
16.	<i>The chance to try my own methods of doing the job</i>	(Weiss et al., 1967)
17.	<i>The working conditions</i>	(Weiss et al., 1967)
18.	<i>The way my co-workers get along with each other</i>	(Weiss et al., 1967)
19.	<i>The praise I get for doing a good job</i>	(Weiss et al., 1967)
20.	<i>The feeling of accomplishment I get from the job</i>	(Weiss et al., 1967)



**Lampiran 3**  
**Data Statistik Responden**

<b>Cabang Asal</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegadaian CPS Pasar Wage	30	55.6	55.6	55.6
	Pegadaian Cabang Purwokerto	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>Status Karyawan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan tetap	47	87.0	87.0	87.0
	Karyawan kontrak	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 tahun	2	3.7	3.7	3.7
	26 - 35 tahun	12	22.2	22.2	25.9
	36 - 45 tahun	30	55.6	55.6	81.5
	45 tahun ke atas	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	51.9	51.9	51.9
	Perempuan	26	48.1	48.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>Tingkat Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / MA / SMK / sederajat	1	1.9	1.9	1.9
	Diploma	4	7.4	7.4	9.3
	Sarjana	45	83.3	83.3	92.6
	Pasca sarjana	4	7.4	7.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

<b>Masa Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 5 tahun	15	27.8	27.8	27.8
	6 - 10 tahun	17	31.5	31.5	59.3
	10 tahun ke atas	22	40.7	40.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	



**Lampiran 4**  
**Data Isi Kuesioner**

*Economic Value (X1)*

4	4	5	4	4
5	3	3	4	4
3	3	4	4	3
3	3	4	3	3
4	4	4	3	3
5	5	4	3	3
4	3	3	3	3
4	3	3	4	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	5	3	3
4	4	5	5	4
3	3	5	3	3
4	4	3	4	5
5	4	3	4	4
3	3	4	4	3
3	3	4	4	5
3	3	3	3	4
4	4	4	3	3
3	3	3	4	4
4	4	3	3	3
3	4	4	3	3
5	4	4	4	4
5	3	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	4	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
4	4	4	5	4
4	4	4	5	5
4	5	4	3	4
4	4	4	3	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4



5	5	5	4	4
4	4	4	5	5
4	4	5	4	4
4	3	4	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	4	5
4	4	4	4	3
5	4	4	4	4
4	4	4	5	5
5	5	4	5	5

*Development Value (X2)*

4	3	4	5	4
5	5	3	4	3
3	5	4	3	4
3	4	4	4	3
4	4	5	5	4
4	4	4	5	5
5	3	3	5	4
3	4	5	5	4
3	3	3	3	2
3	3	3	3	4
3	5	4	3	4
3	3	4	4	3
3	3	4	3	3
4	5	5	4	4
5	5	3	3	4
5	5	3	3	5
4	5	4	5	4
5	5	4	5	3
5	5	4	4	5
3	4	3	3	4
4	5	5	5	5
3	4	4	5	5
4	4	3	3	4
3	3	4	5	5
4	4	4	4	3
4	4	5	5	4
4	5	5	4	4
4	3	4	4	3
4	3	4	4	4
4	4	3	3	3

5	5	5	5	4
4	3	5	5	5
2	2	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
4	4	4	4	5
5	5	5	4	4
4	4	5	5	5
4	5	5	5	5
4	4	4	4	5
4	4	4	4	5
5	4	5	4	4
4	3	3	3	3
4	2	4	4	4
5	5	5	5	4
5	5	5	5	4

**Social Value (X3)**

4	4	4	4
5	5	4	4
5	4	3	4
3	3	4	4
4	4	5	5
4	4	5	5
4	3	4	3
3	4	5	5
3	3	4	5
3	4	3	3
4	3	4	4
3	4	5	5
3	3	3	4
3	3	4	5
3	4	4	3
5	4	5	3
3	4	4	4

3	5	4	3
5	5	4	4
4	5	5	5
5	4	3	4
4	4	3	4
4	4	4	5
4	3	5	4
3	3	3	4
4	5	4	4
4	4	4	4
3	4	4	4
3	4	4	4
4	5	5	4
5	4	5	4
4	5	5	5
4	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	5	5
4	4	4	4
4	4	4	5
3	4	4	4
4	3	4	4
4	4	4	4
4	4	3	5
5	5	5	4
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	4
5	5	4	4
5	5	5	5
4	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5

**Job Satisfaction (Y)**

4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5
3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4
5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4

4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	
3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	4	
4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	
4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	
3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	
3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	
4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	
3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	
3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	
4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	

5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5





**Lampiran 5**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

**Statistik Deskriptif *Economic Value* (X1)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	54	3	5	3.98	.687
X1.2	54	3	5	3.81	.646
X1.3	54	3	5	3.98	.658
X1.4	54	3	5	3.83	.637
X1.5	54	3	5	3.87	.702
Valid N (listwise)	54				

**Statistik Deskriptif *Development Value* (X2)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	54	2	5	4.02	.739
X2.2	54	2	5	4.04	.846
X2.3	54	3	5	4.09	.708
X2.4	54	3	5	4.15	.737
X2.5	54	2	5	4.04	.699
Valid N (listwise)	54				

**Statistik Deskriptif *Social Value* (X3)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	54	3	5	3.94	.685
X3.2	54	3	5	4.11	.664
X3.3	54	3	5	4.20	.655
X3.4	54	3	5	4.24	.612
Valid N (listwise)	54				

**Statistik Deskriptif *Job Satisfaction* (Y)**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	54	3	5	4.02	.765
Y.2	54	3	5	3.93	.797
Y.3	54	3	5	4.04	.726
Y.4	54	3	5	4.06	.685
Y.5	54	3	5	4.00	.673
Y.6	54	3	5	4.13	.646
Y.7	54	3	5	4.15	.627
Y.8	54	3	5	4.11	.572
Y.9	54	3	5	4.20	.655
Y.10	54	3	5	3.96	.672
Y.11	54	3	5	3.96	.643
Y.12	54	3	5	3.91	.708
Y.13	54	3	5	4.00	.700
Y.14	54	3	5	4.02	.658
Y.15	54	3	5	4.07	.640
Y.16	54	3	5	4.09	.680
Y.17	54	3	5	4.06	.738
Y.18	54	3	5	4.13	.616
Y.19	54	3	5	4.15	.684
Y.20	54	2	5	3.98	.739
Valid N (listwise)	54				





**Lampiran 6**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Uji Validitas *Economic Value* (X1)**

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 (Economic Value)
X1.1	Pearson Correlation	1	.672**	.208	.381**	.347*	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.131	.004	.010	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.672**	1	.391**	.290*	.320*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.033	.018	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.208	.391**	1	.262	.158	.566**
	Sig. (2-tailed)	.131	.003		.055	.254	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.381**	.290*	.262	1	.711**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.055		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	.347*	.320*	.158	.711**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.010	.018	.254	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1 (Economic Value)	Pearson Correlation	.741**	.754**	.566**	.747**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

**Uji Validitas *Development Value* (X2)**

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2 (Development Value)
X2.1	Pearson Correlation	1	.512**	.177	.237	.145	.636**
	Sig. (2- tailed)		.000	.201	.084	.297	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.512**	1	.309*	.082	.189	.662**
	Sig. (2- tailed)	.000		.023	.557	.171	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.177	.309*	1	.624**	.336*	.726**
	Sig. (2- tailed)	.201	.023		.000	.013	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.237	.082	.624**	1	.392**	.687**
	Sig. (2- tailed)	.084	.557	.000		.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.145	.189	.336*	.392**	1	.604**
	Sig. (2- tailed)	.297	.171	.013	.003		.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2 (Development Value)	Pearson Correlation	.636**	.662**	.726**	.687**	.604**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

### Uji Validitas *Social Value* (X3)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3 (Social Value)
X3.1	Pearson Correlation	1	.471**	.236	.033	.655**
	Sig. (2-tailed)		.000	.086	.815	.000
	N	54	54	54	54	54
X3.2	Pearson Correlation	.471**	1	.424**	.165	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.233	.000
	N	54	54	54	54	54
X3.3	Pearson Correlation	.236	.424**	1	.393**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.086	.001		.003	.000
	N	54	54	54	54	54
X3.4	Pearson Correlation	.033	.165	.393**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.815	.233	.003		.000
	N	54	54	54	54	54
X3 (Social Value)	Pearson Correlation	.655**	.763**	.749**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54

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











	Sig. (2- tail ed)	.6 0 0	.7 4 2	.8 3 0	.9 3 8	.2 5 2	.6 2 5	.0 1 5	.0 5 9	.7 7 4	.0 0 4	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 1	.1 0 4	.1 2 0	.0 0 6	.8 4 0	.9 4 2	.2 4 1	.000	
	N	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	54
Y.1 3	Pea rso n Cor rela tion	.0 7 0	- .0 6	- .0 3	- .0 3	.0 8 0	.1 6 7	.3 0 1	.2 8 3	.3 7 0	.3 2 1	.2 9 3	.5 3 3	1 3 2	.5 1 0	.2 1 9	.1 1 0	.1 1 4	.0 4 8	.1 1 4	.1 4 6	.456 **
	Sig. (2- tail ed)	.6 1 3	.6 2 7	.7 9 0	.7 8 5	.5 6 8	.2 2 7	.0 3 8	.0 0 6	.0 1 8	.0 0 8	.0 1 3	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.1 2 9	.3 9 3	.4 3 0	.7 5 3	.3 9 5	.2 9 3	.001
	N	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	54
Y.1 4	Pea rso n Cor rela tion	.2 4	.1 2	.1 6	.0 1	- 4	- 0	.3 3	.3 5	.2 3	.4 8	.3 3	.4 9	.5 2	1 4	.5 3	.0 8	.2 3	.0 8	.0 3	- 0	.520 **
	Sig. (2- tail ed)	.1 0 3	.1 8 7	.2 5 9	.5 5 8	.7 6 0	.9 6 2	.0 1 1	.0 0 1	.0 6 4	.0 0 1	.0 2 1	.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 6 4	.5 9 3	.0 3 1	.5 3 1	.7 9 8	.7 9 5	.000
	N	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	5 4	54
Y.1 5	Pea rso n Cor rela tion	.3 4	.3 7	.3 0	.1 6	.1 3	.2 5	.3 1	.2 5	.1 8	.0 9	.1 4	.2 4	.2 1	.5 3	1 8	.2 7	.2 1	.4 5	.0 1	.2 4	.584 **

	Sig. (2-tailed)	.011	.024	.008	.205	.208	.103	.002	.008	.107	.409	.209	.100	.102	.000	.003	.004	.000	.900	.007	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
Y.16	Pearson Correlation	.323	.322	.222	.129	.043	.200	.100	-0.022	.047	.223	.224	.129	.018	.207	1.000	.403	.106	.001	.005	.007	.437**
	Sig. (2-tailed)	.007	.006	.006	.106	.706	.009	.407	.807	.706	.204	.102	.109	.306	.504	.003	.003	.406	.704	.501	.507	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.17	Pearson Correlation	.266	.200	.103	.033	.109	.022	.021	.051	.207	.200	.307	.101	.203	.201	.401	1.000	.305	.204	.207	.209	.499**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.003	.303	.109	.802	.801	.309	.607	.004	.000	.406	.003	.004	.003	.000	.000	.008	.004	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.18	Pearson Correlation	.235	.103	.101	.027	.309	.104	.006	.101	.105	.002	.008	.008	.004	.007	.404	.105	.308	1.000	.305	.207	.424**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.006	.307	.001	.006	.009	.007	.007	.008	.008	.004	.007	.004	.000	.000	.008	.000	.005	.007	.000

	Sig. (2-tailed)	.087	.305	.404	.849	.019	.290	.490	.391	.297	.680	.439	.840	.753	.531	.011	.406	.048	.008	.006	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.19	Pearson Correlation	.067	.020	-.115	.063	.164	.250	-.058	.105	.043	-.071	-.030	.118	.036	.081	.058	.015	.245	.357	1.416	.291*
	Sig. (2-tailed)	.631	.813	.367	.653	.263	.063	.933	.939	.168	.702	.620	.942	.395	.798	.990	.704	.044	.078	.002	.033
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.20	Pearson Correlation	.067	.062	.177	.039	.190	.210	-.040	.145	.055	.078	.177	.146	-.038	.242	.028	.278	.275	.294	.416	1.382**
	Sig. (2-tailed)	.628	.688	.208	.708	.173	.128	.768	.369	.572	.576	.291	.293	.785	.708	.078	.577	.043	.061	.042	.004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y (Job Satisfaction)	Pearson Correlation	.659	.572	.543	.468	.488	.471	.417	.407	.560	.602	.471	.460	.526	.504	.483	.479	.494	.291	.398	1
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	

		.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
	Sig. (2-tail ed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3	4
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

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

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



**Uji Reliabilitas *Economic Value* (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

**Uji Reliabilitas *Development Value* (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

**Uji Reliabilitas *Social Value* (X3)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.619	4

**Uji Reliabilitas *Job Satisfaction* (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	20



**Lampiran 7**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.559	4.428
a. Predictors: (Constant), X3 = Social Value, X1 = Economic Value, X2 = Development Value				
b. Dependent Variable: Y = Job Satisfaction				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1377.651	3	459.217	23.423	.000 <sup>b</sup>
	Residual	980.275	50	19.605		
	Total	2357.926	53			
a. Dependent Variable: Y = Job Satisfaction						
b. Predictors: (Constant), X3 = Social Value, X1 = Economic Value, X2 = Development Value						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.605	6.880		3.431	.001		
	X1 (Economic Value)	.821	.291	.290	2.819	.007	.788	1.268
	X2 (Development Value)	.853	.282	.316	3.023	.004	.760	1.315
	X3 (Social Value)	1.457	.377	.391	3.862	.000	.813	1.230
a. Dependent Variable: Y (Job Satisfaction)								



**Lampiran 8**  
**Surat Izin Penelitian**





**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4926/Kues/I  
Hal : Pencarian data dan penyebaran  
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:  
Pimpinan PT. Pegadaian CPS Pasar Wage Purwokerto  
di Jl. K. H. Wahid Hasyim No. 8A, Karangklesem, Purwokerto

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Employer Branding terhadap Job Satisfaction pada PT Pegadaian CPS Pasar Wage Purwokerto" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Eva Nurdiana Setiadi  
NPM : 180324303  
Nomor Handphone : 089508081700  
Alamat : Jl. K. H. Wahid Hasyim RT 05 / RW 10, Karangklesem, Purwokerto

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 09 Januari 2024

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

**Alamat**

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**

<https://fbe.uajy.ac.id>

**Kontak**

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)





**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 068/Kues/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

21 Februari 2024

Kepada  
Yth. Pimpinan PT. Pegadaian Cabang Purwokerto  
Jl. Jendral Sudirman No.299, Purwokerto Lor, Purwokerto Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Employer Branding* terhadap *Job Satisfaction* Pada Cabang PT. Pegadaian di Purwokerto**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Eva Nurdiana Setiadi  
No Mahasiswa/Prodi : 180324303/ Manajemen  
No Handphone : 089508081700

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

**Alamat**

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**URL**

<https://fbe.uajy.ac.id>

**Kontak**

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120,3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)





**SURAT KETERANGAN**  
002/6053/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Eva Nurdiana Setiadi  
Tempat, Tanggal Lahir : Purwokerto, 17 Agustus 2000  
NIM : 180324303  
Program Studi : Manajemen  
Kampus : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Kantor Pegadaian Syariah Cabang Pasar Wage Kabupaten Banyumas sejak Januari 2024 guna penyusunan skripsi dengan judul :  
**"PENGARUH EMPLOYER BRANDING TERHADAP JOB SATISFACTION PADA CABANG PT PEGADAIAN DI PURWOKERTO"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 29 April 2024



**Rohmatun Dewi Marini**  
Pimpinan Cabang

**PT PEGADAIAN SYARIAH – Cabang Purwokerto**

Jalan Kyai H Wahid Hasim No 8A Karangklesem Purwokerto  
Telp : (0281) 636259

[www.pegadaian.co.id](http://www.pegadaian.co.id)



Kepada Yth.  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

**Perihal : Surat Keterangan**

Dengan hormat,

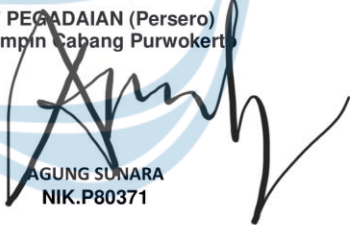
Sehubungan dengan adanya surat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta Nomor 068/Kues/I perihal ijin penelitian dan penyebaran kuesioner, maka kami dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Eva Nurdiana Setiadi  
NPM : 180324303

Telah melakukan penelitian di Pegadaian Cabang Purwokerto pada tanggal 22 s/d 28 Februari 2024 dengan pengambilan data melalui kuesioner terhadap karyawan Pegadaian Cabang Purwokerto untuk penulisan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Purwokerto, 22 April 2024  
PT PEGADAIAN (Persero)  
Pemimpin Cabang Purwokerto

  
AGUNG SUNARA  
NIK.P80371