

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS
PEKERJAAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

REZA NUR ARIF BRIANTARA PUTRA

F 100 140 012

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS
PEKERJAAN**

PUBLIKASI ILMIAH

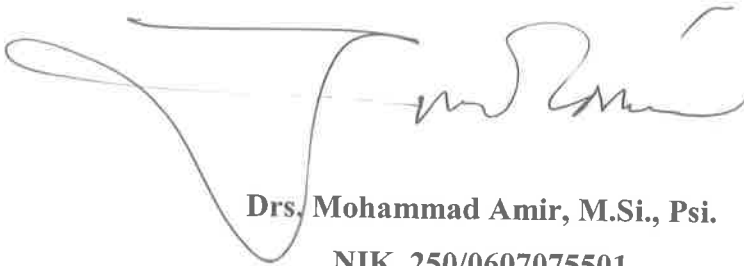
Oleh :

REZA NUR ARIF BRIANTARA PUTRA

F 100 140 012

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing,



Drs. Mohammad Amir, M.Si., Psi.
NIK. 250/0607075501

HALAMAN PENGESAHAN

**PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS
PEKERJAAN**

Oleh :

REZA NUR ARIF BRIANTARA PUTRA

F 100 140 012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Rabu 25 Juli 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Drs. Mohammad Amir, M.Si., Psi.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Permata Ashfi Raihana, S.Psi., M.A.**
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

(Susatyo Yuwono S. Psi., M.Si., Psi.)

NIDN. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juli 2017

Penulis



REZA NUR ARIF BRIANTARA PUTRA

F 100 140 012

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS PEKERJAAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu ada perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X. Metode pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur berupa skala kepuasan kerja. Teknik *Quota Sampling* digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah 50 karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan monoton serta 50 karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan non monoton. Sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis *Independent Sample T-Test*. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t sebesar -2,840 serta sig (2-tailed) sebesar 0,005 ($p < 0,01$) yang artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan yang sangat signifikan berdasarkan jenis pekerjaan di PT. X Surakarta. Karyawan yang bekerja non monoton memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dengan mean sebesar 107,38 daripada karyawan yang bekerja monoton dengan mean sebesar 103,38 di PT. X Surakarta.

Kata kunci: Kepuasan kerja karyawan, jenis pekerjaan, monoton, non monoton.

Abstract

This study aims to determine the differences in employee job satisfaction based on the type of work in PT. X Surakarta. Hypothesis proposed that there are differences in employee job satisfaction based on the type of work in PT. X Surakarta. Data collection methods have used a quantitative approach with measuring tools in the form of a job satisfaction scale. Quota Sampling technique has been used for sampling in this study, the subjects of the study were 50 employees who worked with monotonous types of work as well as 50 employees with non monotonous work types. While data analysis has been done with Independent Sample T-Test analysis. Based on the results of data analysis has obtained t equal to -2,840 and sig (2-tailed) of 0,005 ($p < 0,01$) which means there are differences in employee job satisfaction is very significant based on the type work in PT. X Surakarta. Non monotonous employee have higher job satisfaction with a mean of 107,38 than employees who work monoton with a mean of 103,38 in PT. X Surakarta.

Keywords: employee job satisfaction, job type, monotonous, non monotonous.

1. PENDAHULUAN

Salah satu unsur sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah unsur sumber daya manusia. Seseorang atau individu yang memiliki tugas dalam sebuah perusahaan dan bertanggungjawab untuk melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya disebut sebagai sumber daya

manusia dalam sebuah perusahaan (Kiranayanti & Erawati, 2016). Tumbuh kembangnya organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu, para karyawan yang merupakan unsur sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan perhatian khusus dari perusahaan dalam hal sarana dan fasilitas. Selain memperhatikan sarana dan fasilitas, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan pribadi para karyawannya. Pada saat bekerja, karyawan mengerjakan tugas yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dalam Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia tahun 2014, jenis pekerjaan dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pekerjaan yang monoton dan pekerjaan yang tidak monoton. Arini dan Dwiyanti (2015) membagi keadaan bekerja menjadi dua kategori yaitu monoton dan tidak monoton. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, sedangkan monoton adalah berulang-ulang selalu sama. Kerja monoton dapat berarti melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Berkebalikan dengan kerja monoton, kerja non monoton adalah melakukan kegiatan yang berbeda dan tidak diulang-ulang. Luthans (dalam Ardiani, 2017) mengatakan jenis pekerjaan yang monoton dan tidak bervariasi dapat menyebabkan kebosanan bagi karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. X Surakarta yang didirikan pada tahun 1975 berlokasi Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. PT. X adalah perusahaan industri yang bergerak di bidang tekstil manufaktur yang mengolah bahan baku berupa benang menjadi kain mentah atau disebut juga kain grey, kemudian kain mentah tersebut akan diolah menjadi kain bercorak berupa kain batik printing. PT. X Surakarta memiliki karyawan berjumlah 1200 di tahun 2018. Departemen weaving dan printing merupakan dua bagian produksi di PT. X. Penelitian ini dilakukan di PT. X yang melibatkan karyawan dari departemen weaving dan printing yang merupakan dua bagian produksi di PT. X.

Kebosanan kerja merupakan salah satu fenomena umum yang sering dialami karyawan, karyawan merasa bosan akan pekerjaannya disebabkan oleh jenis pekerjaan yang monoton. Bersumber dari hasil wawancara terhadap orang yang bekerja di PT. X Surakarta di bagian operator mesin, dirinya mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah mengoperasikan mesin tertentu untuk

membuat kain. Proses pembuatan yang lama karena jumlah produksi yang banyak serta jenis pekerjaan yang monoton inilah yang menimbulkan kelelahan dan kebosanan pada karyawan tersebut. Kebosanan adalah hal yang biasa terjadi pada karyawan, namun ketika kebosanan ini terjadi secara terus-menerus pada karyawan maka kebosanan kerja akan menjadi masalah bagi suatu perusahaan. Jenis pekerjaan yang bervariasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bersumber dari hasil wawancara terhadap orang yang bekerja di PT. X Surakarta di bagian keamanan, ia mengatakan bahwa dirinya merasa senang karena pekerjaan yang dilakukannya bervariasi dan tidak membosankan, selain itu besaran gaji yang diterimanya juga berbeda dari karyawan yang bekerja di bagian mesin. Fenomena lain yang peneliti dapatkan berdasarkan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. X, karyawan yang bekerja monoton dan non monoton juga merasa kondisi lingkungan kerja serta rekan kerja mereka yang berbeda dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Sebelum bekerja karyawan melalui tahap seleksi dan ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan ini akan menentukan seberapa berat tantangan yang dirasakan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, semakin terampil karyawan maka beban tantangan yang dirasakannya semakin ringan. Berdasarkan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. X Surakarta karyawan juga merasakan bahwa tantangan pekerjaan yang dirasakannya ini berdampak pada kepuasan kerjanya. Fenomena ini menjelaskan bahwa jenis pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang di dalamnya terdapat aspek yang telah dikemukakan oleh Robbins (1996) meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Fenomena ini menjelaskan bahwa jenis pekerjaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang harus menjadi perhatian dari perusahaan karena hal ini dapat mempengaruhi kestabilan dan hasil produksi dari sebuah perusahaan. Ada banyak pengertian tentang kepuasan kerja, Singha dan Raychaudhuri (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan

suatu hal yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu sehingga perilaku individu tersebut akan membawa keuntungan bagi sebuah organisasi. Davis (dalam Tong, Canon., Ip Wah Tak, Walder., & Wong, Anthony., 2014) mengatakan bahwa suatu kenikmatan dan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan dapat diartikan sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan nyaman atau perasaan tidak nyaman yang dialami oleh karyawan saat bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah jenis pekerjaan, penghasilan atau gaji yang diterima, hubungan dengan atasan yang memberikan supervisi, rekan kerja, serta kondisi kerja (Munandar, 2010). Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan berdampak pada beberapa hal, seperti produktivitas perusahaan, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja dari sebuah perusahaan, serta akan berdampak pula pada kesehatan para karyawan. Selain terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat aspek-aspek yang ada dalam kepuasan kerja. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan telah diungkap oleh beberapa tokoh, menurut Panggabean (dalam Sukidi & Wajdi, 2016) perasaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja meliputi dua aspek. Aspek yang pertama adalah aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Aspek yang kedua adalah aspek yang berhubungan dengan diri karyawan, meliputi umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Robbins (1996) mengungkapkan ada 5 aspek dalam kepuasan kerja, aspek tersebut meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pada dasarnya, sesuatu yang diinginkan dan sesuatu yang akan diperoleh seseorang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan hasil yang diperolehnya paling sedikit adalah orang yang paling tidak

merasa puas, sedangkan orang yang memiliki keinginan sangat banyak dan memperoleh seluruh keinginannya adalah orang yang paling merasa puas. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah jenis pekerjaan, dan hal tersebut menggugah minat peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton dan non monoton.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang melakukan jenis pekerjaan monoton dan non monoton, mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang melakukan jenis pekerjaan monoton, mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang melakukan jenis pekerjaan non monoton, serta mengetahui tingkat kepuasan kerja mana yang lebih tinggi. Dengan melihat penjelasan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan yang bekerja monoton dan non monoton.

2. METODE

Karyawan PT. X diambil sebagai subjek dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel *Quota Sampling* digunakan dalam penelitian ini, yang berarti peneliti menentukan jumlah kuota sampel dari populasi yang memiliki kriteria tertentu. Teknik *Quota Sampling* digunakan karena penelitian ini membutuhkan subjek yang memiliki kriteria sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan, yaitu karyawan yang jenis pekerjaannya monoton dan karyawan yang jenis pekerjaannya non monoton. Total keseluruhan sampel adalah 100 karyawan yang memiliki golongan dan kualifikasi yang setara. 100 karyawan yang dibagi menjadi dua karakteristik yaitu 50 karyawan yang bekerja monoton serta 50 karyawan yang bekerja non monoton diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan teori Gay dan Diehl (1992) yang mengatakan bahwa apabila penelitian adalah perbandingan, sampel yang diambil adalah minimal 30 subjek per kelompok. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 50 sampel penelitian dari tiap kelompok sehingga didapat total subjek berjumlah 100. 50 karyawan yang bekerja dengan jenis pekerjaan monoton terdiri dari para karyawan yang bekerja di bagian mesin tenun, palet, cucuk, dan inspeksi, sedangkan 50 karyawan yang bekerja dengan

jenis pekerjaan non monoton terdiri dari para karyawan yang bekerja di bagian keamanan, staff pemasaran, dan tata graha. Sumber data diperoleh dengan menggunakan metode angket, yaitu memberi seperangkat pernyataan tertulis dan telah disediakan jawaban-jawaban dari pernyataan yang diberikan sehingga subjek dapat memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya.

Skala kepuasan kerja akan digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur kepuasan kerja pada karyawan. Reliabilitas pada skala kepuasan kerja ini sebesar 0,631. Skala kepuasan kerja ini terdiri dari 5 aspek berupa kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang dijabarkan menjadi 37 aitem aitem terdiri dari 20 aitem *favourable* dan 17 aitem *unfavourable*. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, akan digunakan teknik *Independent Sample T Test* untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton dan karyawan yang bekerja non monoton.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis *Independent Sample T-Test* diperoleh hasil t pada *Equal variances assumed* sebesar -2,840 dan sig (2-tailed) sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil perhitungan ini menunjukkan ada perbedaan kepuasan kerja kelompok karyawan berdasarkan jenis pekerjaan monoton dengan non monoton. Berdasarkan mean yang diperoleh karyawan dengan jenis pekerjaan non monoton mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi dengan mean sebesar 107,38 daripada karyawan dengan jenis pekerjaan monoton yang memperoleh mean sebesar 103,38.

Menurut Munandar (2010) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor jenis pekerjaan, faktor penghasilan atau gaji yang diterima, faktor hubungan dengan atasan yang memberikan supervisi, faktor rekan kerja, dan faktor kondisi kerja. Pada faktor jenis pekerjaan ini adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan melalui jenis pekerjaan yang dilakukannya. Seperti yang diungkapkan oleh Fathoni (2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang meliputi perasaan senang dan tidak senang seorang

karyawan terhadap pekerjaannya pada saat tertentu. Perasaan senang dan tidak senang ini merupakan kondisi kejiwaan seseorang yang berkaitan dengan aspek psikologi yang telah dikemukakan oleh Caugemi dan Claypool (dalam As'ad, 2003).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menjadikan karyawan tersebut menyukai pekerjaannya. Jika karyawan menyukai pekerjaannya maka kestabilan perusahaan akan terjaga, selain itu hasil produksi juga akan menjadi baik kualitasnya karena terpengaruh oleh kepuasan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja lebih rendah dapat mengakibatkan karyawan tersebut kurang menyukai pekerjaannya. Kestabilan perusahaan akan terganggu jika karyawan tidak menyukai pekerjaannya, selain itu kepuasan kerja karyawan tersebut akan mempengaruhi hasil produksi yang juga akan menjadi tidak baik kualitasnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Singha dan Raychaudhuri (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu sehingga perilaku individu tersebut akan membawa keuntungan bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden pada skala, adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang bekerja monoton dan karyawan yang bekerja non monoton dapat terjadi karena baik karyawan yang bekerja monoton dan karyawan yang bekerja non monoton merasakan adanya perbedaan mengenai aspek-aspek yang ada dalam kepuasan kerja tersebut yang meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang bekerja monoton dan karyawan yang bekerja non monoton dalam aspek kerja yang secara mental menantang dikarenakan jenis pekerjaan karyawan monoton dan non monoton sudah pasti tantangannya berbeda, kerja non monoton memiliki jenis tantangan pekerjaan yang lebih banyak karena pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan berbeda-beda. Kemudian pada aspek ganjaran yang pantas perbedaannya terdapat pada besaran bayaran yang diterima oleh karyawan, berdasarkan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. X karyawan yang bekerja monoton

bayarannya lebih kecil daripada karyawan yang bekerja non monoton. Lalu aspek kondisi dan rekan kerja yang mendukung antara karyawan yang bekerja monoton dan non monoton berbeda karena lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan juga berbeda, karyawan yang bekerja monoton ditempatkan untuk bekerja di dalam gedung dan non monoton bekerja di luar gedung, karena lokasinya berbeda maka rekan kerja mereka berbeda pula. Sedangkan aspek terakhir adalah kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, kepribadian seorang karyawan dengan karyawan lainnya berbeda dan menentukan dimana karyawan tersebut akan ditempatkan dalam pekerjaannya berdasarkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, perbedaan itulah yang menyebabkan adanya perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang bekerja monoton dan non monoton.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa mean kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton sebesar 103,38 dan karyawan yang bekerja non monoton sebesar 107,38 yang berarti tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja non monoton lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja monoton. Karyawan yang bekerja monoton memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah disebabkan karena karyawan tersebut mengalami kebosanan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan fenomena dalam masyarakat dan hasil wawancara sebelum melakukan penelitian terhadap orang yang bekerja di PT. X Surakarta di bagian operator mesin, dirinya mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah mengoperasikan mesin tertentu untuk membuat kain. Proses pembuatan yang lama karena jumlah produksi yang banyak serta jenis pekerjaan yang monoton inilah yang menimbulkan kelelahan dan kebosanan pada karyawan tersebut. Mangkunegaran (2009) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pegawai dan faktor pekerjaan, dalam faktor pegawai terdapat emosi dan persepsi diri karyawan mengenai pekerjaannya, sedangkan dalam faktor pekerjaan disebutkan bahwa jenis pekerjaan mempengaruhi emosi tersebut. Dari faktor-faktor ini dapat diambil kesimpulan bahwa kebosanan adalah kondisi emosi karyawan yang berkaitan dengan persepsi karyawan tersebut terhadap jenis pekerjaannya yang monoton. Karyawan yang bekerja non monoton memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut tidak mengalami

kebosanan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebelum melakukan penelitian terhadap orang yang bekerja di PT. X Surakarta di bagian keamanan, ia mengatakan bahwa dirinya merasa senang karena pekerjaan yang dilakukannya bervariasi dan tidak membosankan.

4. PENUTUP

Dari hasil pembahasan penilitan yang telah dilakukan dan diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja yang sangat signifikan antara karyawan yang melakukan jenis pekerjaan monoton dan non monoton. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja monoton yang diketahui melalui mean adalah sebesar 103,38, sedangkan kepuasan kerja karyawan yang bekerja non monoton sebesar 107,38. Dari hasil tersebut diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja non monoton lebih tinggi daripada tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja non monoton ($107,38 > 103,38$).

Peneliti menyarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan melalui adanya pergantian shift bekerja karyawan dari satu bagian ke bagian lainnya agar karyawan tidak mengalami kebosanan kerja sehingga proses produksi perusahaan tidak terganggu stabilitasnya. Bagi karyawan diharapkan meningkatkan dan menambah keterampilan yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan sehingga apabila perusahaan melakukan pergantian shift bekerja karyawan dari satu bagian ke bagian lainnya karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerjanya agar tercipta suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya bila ingin meneliti perbedaan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jenis pekerjaan disarankan untuk menambah teknik penelitian kualitatif melalui wawancara agar data penelitian dapat diungkap lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiani, W. (2017). Determinasi kepuasan kerja karyawan (studi pada perusahaan finance di Medan). *Jurnal Ilman*, 5, 60-69. Disadur dari <http://jurnal.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

- Arini, S. Y., & DwiYanti, E. (2015). Analisis faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan erja pada pengepul tol di perusahaan pengembangan jalan tol Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4, 113–122.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gay, L. R., & Diehl, P. L. (1992). *Research methods for business and management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Kiranayanti, I., & Erawati, N. (2016). Pengaruh sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, pemahaman basis aktual terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16, 1290-1318.
- KLASIFIKASI BAKU JABATAN INDONESIA (KBJI). (2014). Kementrian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Munandar, A. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Robbins, P., S., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singha, P., & Raychaudhuri, S. (2016). Gender difference in job satisfaction and its relation to subjective sense of well-being and level of happiness in medical doctors of West Bengal. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 176-182. doi:18.01.018/20160304
- Sukidi, & Wajdi, F. (2016). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18, 79-91.
- Tong, C., Ip Wah Tak, W., & Wong, A. (2014). The impact of knowledge sharing on the relationship between organizational culture and job satisfaction: the perception of information communication and technology (ICT) practitioners in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Studies*, 5, 19-47. doi:10.5296/ijhrs.v5i1.6895