

**TINJAUAN TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Tim Dosen Tugas Akhir Jurusan Manajemen

Perdagangan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli

Madya



Oleh:

NURFADILLAH

2015/15134054

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN DIPLOMA III

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2018

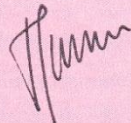
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT

Nama : NURFADILLAH
NIM/TM : 15134054 / 2015
Program Studi : Manajemen Perdagangan(DIII)
Fakultas : Ekonomi

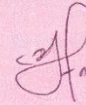
Padang, Agustus 2018

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Studi DIII
Manajemen Perdagangan



Firman, SE, M.Sc
NIP. 19800206 200312 1 004

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Chichi Andriani, SE,MM
NIP. 19840107 200912 2 003

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN
(PERSERO) WILAYAH SUMATERA BARAT

Nama : NURFADILLAH
BP/NIM : 2015/15134054
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi


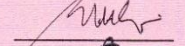

*Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Padang, Agustus 2018

TIM PENGUJI

1. Chichi Andriani, SE,MM (Ketua)
2. Rini Sarianti, SE, M.Si (Anggota)
3. Rose Rahmidani, S.Pd, MM (Anggota)

TANDATANGAN

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURFADILLAH
Nim / Thn Masuk : 2015/15134054
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta 16 Februari 1996
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Alamat : Jalan Cendrawasih Gg Elang 2 No 1
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN
(Persero) Wilayah Sumatera Barat.

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas akhir saya ini asli dan belum pernah diajukan untuk kepetingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun diperguruan lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis, atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti data penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila ada kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam penyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 06 Agustus 2018



NURFADILLAH

NIM. 15134054

ABSTRAK

NURFADILLAH/15134054 : Tinjauan Tingkat Kepuasan Kerja
Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah
Sumatera Barat.

Pembimbing : Chichi Andriani, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 162 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *clustered proportional sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini menjadi 115 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat puas dengan hasil skor rata-rata 3,9 atau dengan Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 80%, untuk itu diharapkan kepada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawannya agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerj

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Tinjauan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar ahli madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan.
4. Ibu Yuki Fitria, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu dikampus ini.
6. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak/ibu karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan masukan dan saran serta ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Orang tua, kakak, adik dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga menyusun Tugas Akhir ini.

9. Untuk Amanda Alya Arfi, Ghina Zahida, Pegi Lestari, Fuji SetyaNurfajar, danIsnayni, terimakasih untuk tiga tahun ini yang selalu ada dalam suka duka dari semester awal hingga semester akhir ini.
10. Untuk kak Vidi, kak Yuli Dwi Andila, Nadila Hasibuan, Tatjanna Feby Ramadani, Ruri. Terimakasih atas dukungan, do'anya dan semangat kalian yang selalu ada.

11. Teman-teman prodi Diploma III Manajemen Perdagangan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran serta dukungan bagi penulis.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga bimbingan dan dukungan yang diberikan dari segala pihak dicatat sebagai amal ibadah dan memperoleh pahala disisi-Nya. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus

2018

NURFADILLAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. RumusanMasalah	6
C. TujuanPenelitian.....	6
D. ManfaatPenelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. PengertianKepuasanKerja.....	8
B. IndikatorKepuasanKerja.....	9
C. ManfaatKepuasanKerja	11
D. Faktor-faktor yang MempengaruhiKepuasanKerja	12
E. StrategiUntukMeningkatkanKepuasanKerja	16
F. PengukuranKepuasanKerja.....	18
G. ResponTerhadapKetidakpuasanKerja.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. BentukPenelitianTugasAkhir	23

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
C. Rancangan Penelitian	23
1. Jenis Penelitian	23
2. Tahap Penelitian	24
3. Objek Penelitian	25
4. Populasi dan Sampel	25
5. Sumber Data yang Digunakan.....	27
6. Teknik Pengumpulan Data	28
D. Instrumen Penelitian	29
E. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV PEMBAHASAN.....	32
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	32
1. Sejarah PT PLN (Persero)	32
2. Visi dan Misi PT PLN (Persero)	38
3. Motto PT PLN (Persero)	39
4. Struktur Organisasi PT PLN (Persero).....	39
5. Penjelasan dan Tugas Masing-masing Bidang.....	40
B. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
2. Tingkat Kepuasan.....	47
3. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Data keluarmasukkaryawan (<i>turn over</i>).....	4
Tabel 2: Rekapitulasijumlahkaryawantetap PT PLN (Persero)	26
Tabel 3: JumlahPopulasidansampelpadamasing-masingresponden	27
Tabel 4: alternatifkategorijawaban	29
Tabel 5: karakteristikRespondenBerdasarkanJenisKelamin	44
Tabel 6:KarakteristikRespondenBerdasarkanUsia	44
Tabel 7: KarakteristikRespondenBerdasarkanPendidikan	45
Tabel 8: KarakteristikRespondenBerdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 9:KarakteristikRespondenBerdasarkanBidangPekerjaan	47
Tabel 10: TanggapanRespondenTerhadapGaji PT PLN (Persero)	48
Tabel 11: TanggapanRespondenTerhadapSupervisi	49
Tabel 12: TanggapanRespondenTerhadapRekanKerja	50
Tabel 13: TanggapanRespondenTerhadapKesempatanUntukMaju	51
Tabel 14:TanggapanRespondenTerhadapPekerjaan	52
Tabel 15:TanggapanRespondenTerhadapOrganisasidanManajemen	53
Tabel 16: TanggapanRespondenTerhadapKondisiPekerjaan.....	54
Tabel 17: Perbandingan TCR Masing-masingIndikatorKepuasanKerja.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Respon Terhadap Ketidakpuasan.....	21
Gambar 2.Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabel Tabulasi

Lampiran 3. Tabel Frekuensi

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman era globalisasi sekarang ini setiap organisasi mampu meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang telah disusun dalam beberapa program guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan yang baik. Karyawan berupa asset organisasi yang sangat berharga bagi perusahaan pemerintah maupun swasta yang harus dijaga dan dikelola dengan baik agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Organisasi merupakan gabungan sekelompok orang yang terikat secara formal, serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pada umumnya suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan (*profit*) yang optimal serta mempertahankan usaha yang dijalankan dalam jangka waktu yang panjang, maka perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan maupun karyawan. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, maka adanya keterkaitan karyawan/pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 mengatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Dengan demikian, dalam menjalankan aktifitas perusahaan dapat mengalami kegagalan apabila tidak didukung oleh karyawan. Karyawan berupa asset organisasi yang sangat berharga yang harus dijaga dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Salah satu yang menjadi pusat perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan yang dalam bekerja apabila mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, maka secara otomatis karyawan tidak akan bertahan lama dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan saja, tetapi bisa dilihat dari atasan, teman kerja dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

Menurut Edy (2009:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Dimana manfaat kepentingan individu berupa penelitian tentang sumber kepuasan kerja yang kemungkinan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, bagi industri berupa peningkatan produksi. Bagi masyarakat yaitu memanfaatkan hasil dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan. Menurut Richard,

Robert, dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Dari uraian di atas kepuasan kerja karyawan merupakan unsur penting yang harus dikelola dan di jaga dengan baik oleh perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta supaya dapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan. Hal ini merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Pada umumnya kepuasan kerja sering kali tidak mendapat perhatian oleh setiap perusahaan, salah satunya adalah PT PLN (Perusahaan Listrik Negara) (Persero) Wilayah Sumatera Barat yang menjadi tempat penelitian.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat di butuhkan oleh masyarakat. Tujuan dari perusahaan ini adalah menyediakan serta melayani kebutuhan dan keinginan pelanggan akan tenaga listrik. PT PLN adalah perusahaan yang memiliki peranan penting dalam masyarakat maka harus menyediakan pelayanan yang baik kepada pelanggan oleh karena itu untuk keinginan tersebut, maka perlu peningkatan kepuasan kerja karyawan/pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari daftar keluar masuk karyawan (*turn over*). Berikut ini daftar keluar masuk nya karyawan tetap (*turn over*) selama 3 tahun terakhir, sebagai berikut :

Tabel 1 Data Keluar Masuk Karyawan (*Turn Over*)

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)
2015	12	15
2016	22	16
2017	7	23

Sumber : PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat (2018)

Data di atas dapat dilihat jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan yang keluar tahun 2015 sampai 2017, pada tahun 2015 terdapat 12 karyawan yang masuk dan 15 karyawan yang keluar. Untuk tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 22 karyawan yang masuk dan 16 karyawan yang keluar. Sedangkan untuk tahun 2017 jumlah karyawan yang masuk mengalami penurunan yaitu sebanyak 7 karyawan dan jumlah karyawan keluar meningkat menjadi 23 karyawan.

Dimana berhentinya karyawan itu disebabkan oleh permintaan sendiri disamping itu ada juga karyawan yang diberhentikan oleh pihak manajer PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Setiap tahun nya jumlah karyawan akan mengalami fluktuasi. Menurut perusahaan jumlah karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan yang keluar adalah fluktuatif, karena setiap tahun jumlah yang mengajukan keluar jumlah nya berbeda serta alasan yang berbeda. Oleh sebab itu PT PLN tidak bisa memastikan jumlah karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan yang keluar.

Sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2009:860) ada 7 indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan gaji, supervisi, rekan kerja, kesempatan untuk maju, pekerjaan, organisasi dan manajemen, kondisi kerja.

Gaji pada indikator ini menyebabkan adanya perasaan puas karena mendapatkan gaji yang digunakan sebagai peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Supervisi indikator ini menyebabkan adanya rasa senang dalam membantu bawahan yang sedang mengalami kesulitan. Rekan Kerja pada indikator ini menimbulkan rasa senang dan puas terhadap teman kerja karena adanya rasa sosial untuk membantu karyawan yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

Kesempatan untuk maju indikator ini menyebabkan adanya keinginan dan usaha untuk meningkatkan karier selama bekerja di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Pekerjaan pada indikator ini menyebabkan adanya keinginan untuk meningkatkan kepuasan kerja karena dimana pekerjaan ini akan mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya.

Organisasi dan Manajemen dalam indikator ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang berjalan dengan baik, Kondisi pekerjaan indikator ini menyebabkan adanya perasaan senang karena dalam ruang kerja setiap karyawan memiliki fasilitas yang lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Pesero) Wilayah Sumatera Barat. Oleh sebab itu, maka penulis membuat tugas akhir yang berjudul **“Tinjauan tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, manfaatnya:

- a. Sebagai syarat untuk menyelesaikan Tugas Akhir Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- b. Untuk mendalami ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah untuk diterapkan dalam dunia nyata.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai suatu referensi dan masukan untuk PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat agar bisa mengetahui apa yang terjadi dan meningkatkan pelayanannya.

3. Bagi Pihak lain

Dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan untuk menambah pengetahuan dan penelitian lebih lanjut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data dan pembahasan pada bab IV dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.
 - a. Kepuasan kerja terhadap gaji memiliki kategori nilai puas, dimana manajemen mampu memandang kontribusi terhadap perusahaan.
 - b. Kepuasan kerja terhadap supervisi memiliki kategori nilai puas, dimana atasan mampu membantu karyawan dalam mengalami kesulitan, sehingga karyawan merasa puas pekerjaannya dihargai oleh atasan.
 - c. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja memiliki kategori nilai sangat puas, dimana rekan kerja saling membantu antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lainnya.
 - d. Kepuasan kerja terhadap kesempatan untuk maju memiliki kategori nilai puas, hal ini membuktikan bahwa kesempatan untuk maju di nilai baik dalam menentukan pencapaian tujuan.

- e. Kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan memiliki kategori nilai puas, hal ini membuktikan bahwa pekerjaan ini dinilai baik serta memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.
- f. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi dan manajemen memiliki kategori nilai sangat puas, hal ini membuktikan kepuasan kerja akan berjalan apabila adanya organisasi dan manajemen.
- g. Kepuasan kerja karyawan terhadap kondisi pekerjaan memiliki kategori nilai puas, hal ini membuktikan bahwa kondisi pekerjaan dinilai baik, serta memberikan perhatian terhadap kondisi ruang kerja serta peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan oleh karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yaitu:

1. Pimpinan harus memperhatikan dan meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.
2. Pimpinan harus memberikan perhatian dan mendengarkan keluhan karyawan mengenai kondisi kerja untuk memperbaiki keadaan kerja.

3. Karyawan selalu berupaya untuk memperhatikan kualitas pekerjaan agar hasil kerja maksimal dan tujuan perusahaan tercapai.
4. Karyawan diharapkan untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, saling membantu antara sesama dan memberikan masukan ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.
5. Perusahaan diharapkan untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki.
6. Perusahaan diharapkan untuk memberikan fasilitas yang lengkap kepada karyawan untuk menunjang aktivitas karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1995. *Psikologis Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Burhanuddin, Yusuf. 2015. *Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fred, Luthans 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- John, Robbert, dan Michael T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L & J.H Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Riduwan. 2012. *Metodologi dan Teknik menyusun Tesis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.