

Lampiran A

Gambaran Organisasi

GAMBARAN ORGANISASI

Tempat *billiard* “X” adalah salah satu tempat *billiard* yang berdiri pada tahun 2002 di bawah naungan PT. D. Sebelum membuka tempat *billiard* “X”, PT. D sudah terlebih dahulu membuka dua tempat *billiard* lain. PT. D adalah perusahaan jasa yang berorientasi mendapat keuntungan atau hasil produksi dari adanya konsumen yang datang berkunjung ke tempat *billiard* dan *café* yang mereka miliki. Artinya, selama ada pengunjung yang membeli (memakai) jasa *billiard* dan *café* yang ditawarkan, maka perusahaan akan tetap mendapatkan hasil. Sebaliknya apabila tidak ada yang berkunjung membeli jasa yang ditawarkan, maka perusahaan tidak akan mendapatkan hasil untuk dinikmati.

Tempat *billiard* “X” memiliki jam kerja selama enam belas jam setiap harinya, sedangkan pada saat *weekend* (hari Jumat dan Sabtu) mereka memiliki tujuh belas jam kerja. Jam kerja tersebut dibagi menjadi dua *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* malam yang masing-masing bekerja selama delapan jam setiap harinya.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan ini adalah menciptakan atmosfir kehidupan yang menyenangkan dalam suasana yang aktif dan dinamis melalui hiburan yang berkualitas dan olah raga yang menyehatkan. Hal ini ditunjukkan dengan *motto* dari perusahaan yang berbunyi “*when pool becomes a lifestyle*”. Sedangkan misi perusahaan ini adalah untuk menjadi yang terbaik, khususnya di bidang industri hiburan dan olah raga *billiard* yang meliputi:

1. Kualitas pelayanan terhadap pemain dan pengunjung
2. Sumber daya manusia yang berkualitas, dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kerja sama yang positif
3. Efisiensi secara keseluruhan tanpa mengurangi kenyamanan dan pelayanan terhadap konsumen

Untuk dapat mencapai misi tersebut, perusahaan memerlukan acuan atau pedoman dalam pelayanan terhadap *costumer* agar standar pelayanan dan mutu selalu terjaga. Dengan demikian pengunjung dan pemain (pengguna jasa) akan terus datang berkunjung ke *centre* yang bersangkutan untuk menghidupi seluruh aktivitas perusahaan termasuk menjadi sandaran masa depan seluruh karyawan.

Standar kerja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam menjaga agar pelayanan dan mutu selalu terjaga adalah: *high quality level of service* (pelayanan yang berkualitas tinggi), *spontaneous smile* (senyum spontanitas), *get stylish (trendy)*, *sensitivity* (kepekaan), *discipline* (disiplin) dan juga *maintenance* (perawatan). Karyawan tempat *billiard* "X" dari dua bagian, yaitu *staff office* dan juga karyawan operasional. *Staff office* terdiri dari *staff accounting*, *staff administrasi*, *store keeper*, asisten *store keeper*, *supervisor*, *pool coordinator*, *coordinator food and beverage*, *marketing* dan *coordinator marketing*. Karyawan operasional sendiri terbagi menjadi lima seksi, yaitu *table guard section*, *bar section*, *security section*, *cashier section* dan *cleaning service section*.

Aplikasi dari standar kerja yang harus dilakukan oleh karyawan dalam kegiatan kerja sehari-hari adalah sebagai berikut:

- a. *Cleanliness*, yang berarti bahwa karyawan harus memperhatikan kebersihan dalam bekerja, baik kebersihan lingkungan sekitar ataupun kebersihan dirinya sendiri.
- b. *Costum* atau pakaian, yang berarti karyawan harus memakai pakaian yang rapi, bersih dan juga sopan.
- c. Sepatu, yaitu karyawan harus memperhatikan kebersihan dari sepatu yang digunakannya. Sepatu yang digunakan karyawan sebaiknya berwarna hitam atau setidaknya berwarna gelap.
- d. *Name tag* atau *id card*, yaitu karyawan diharuskan untuk memakai tanda pengenal selama ia melakukan pekerjaannya di tempat *billiard* tersebut.
- e. *Hair*, yang berarti potongan rambut karyawan harus rapi.
- f. *Stylist*, yang berarti karyawan harus memperhatikan *style* yang ia miliki agar sesuai atau tidak melanggar batas-batas kesopanan dan kepatutan.
- g. *Locker*, yang berarti *locker* milik karyawan hanya berisi barang-barang pribadi miliki karyawan yang bersangkutan.
- h. *Staff rules* (peraturan perusahaan) yang memiliki kriteria sebagai berikut: disiplin kerja, motivasi dan prestasi kerja, inisiatif dan kreativitas kerja serta *leadership*.

Peraturan Perusahaan

Peraturan yang ada di perusahaan atau tempat *billiard* "X" berlaku sama untuk semua karyawan dengan segala jabatan yang bekerja di tempat tersebut, baik

dari *supervisor* sampai dengan *cleaning service section*. Yang membedakannya adalah *job description* dari masing-masing jabatan tersebut.

Berkaitan dengan hal promosi, perusahaan memiliki peraturan sebagai berikut: promosi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan juga dedikasi yang baik kepada perusahaan, selain itu karyawan juga tidak dalam masa menjalani surat teguran atau surat peringatan. Karyawan yang mendapatkan promosi akan menjalani masa percobaan selama tiga bulan dengan gaji yang sama dengan posisi yang sebelumnya. Jika karyawan yang bersangkutan tidak lulus dalam masa percobaan itu, maka karyawan akan dikembalikan ke jabatan semula atau jabatan lain yang setara.

Prestasi karyawan sendiri dilihat dari hasil penjualan yang bisa dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dan juga *attitude* mereka. *Attitude* para karyawan dilihat setiap bulannya dari disiplin, prestasi penjualan dan juga sebaik apa mereka melakukan *job description* mereka.

Karyawan memiliki tanggung jawab untuk menangani keluhan-keluhan yang dilontarkan oleh konsumen, tetapi karyawan yang bersangkutan tidak memiliki kewenangan untuk langsung mengambil alih keluhan tersebut. Dengan kata lain, karyawan harus membawa keluhan tersebut kepada pihak *supervisor* baru kemudian *supervisor* dari *centre* yang bersangkutan yang akan menyelesaikan keluhan tersebut.

Tempat *billiard* “X” pun menjalankan program “*employee of the month*” untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi penjualan karyawannya. Karyawan yang mendapatkan gelar “*employee of the month*” adalah karyawan yang

bisa melakukan penjualan minimal sebesar Rp 5.500.000,- dalam satu bulan. Fasilitas yang bisa didapat oleh karyawan yang mendapatkan gelar “*employee of the month*” antara lain adalah adanya uang bonus tambahan dan juga penghargaan *internal* dari *supervisor* sendiri.

Bab-bab dalam kebijakan dan administrasi perusahaan sendiri mencakup: istilah-istilah yang harus dipahami dalam perusahaan, penerimaan; penempatan dan pemindahan, tata tertib, pembebasan dari kewajiban untuk bekerja, kewajiban; sangsi dan larangan, pemutusan hubungan kerja dan yang terakhir adalah bab penutup. Berkaitan dengan penerimaan, penempatan dan juga pemindahan, karyawan dari tempat *billiard* “X” yang memutuskan untuk keluar dari tempat *billiard* tersebut dapat melamar untuk menjadi pegawai kembali di tempat *billiard* “V” maupun “W” apabila alasan karyawan yang bersangkutan untuk keluar dari tempat *billiard* tersebut cukup masuk akal. Selain itu, ada pula peraturan yang mengharuskan *supervisor* maupun *security* dari masing-masing *centre* untuk memberitahu pihak HRD terlebih dahulu jika mereka diminta oleh konsumen untuk menemani mereka bermain.

Gaji yang dibagikan kepada karyawan dibagi menjadi tiga, yaitu gaji pokok, uang *transport* dan juga uang makan. Disamping itu, ada juga uang THR (Tunjangan Hari Raya), uang lembur, uang prestasi dan juga uang tip. Karyawan yang merupakan karyawan baru di tempat *billiard* “X” tersebut akan menjalani masa pengenalan (*trial week*) selama satu minggu dan selama masa pengenalan tersebut karyawan akan mendapatkan uang makan dan uang *transport* yang akan diberikan jika pada masa tersebut karyawan tidak melakukan pelanggaran peraturan. Setelah

menjalani masa pengenalan, karyawan akan menjalani masa percobaan selama tiga bulan dan selama masa percobaan tersebut karyawan akan mendapatkan baik uang makan, uang transport dan juga gaji pokok.

Mengenai hubungan antar karyawan, tidak ada peraturan perusahaan yang mengatakan bahwa antar karyawan tidak diperkenankan untuk melakukan komunikasi selama jam kerja, namun perusahaan memiliki peraturan yang tidak memperkenankan para karyawannya untuk memiliki hubungan khusus antar mereka, baik dari jabatan yang sama ataupun jabatan yang berbeda.

Table Guard Section

Seorang *table guard* memiliki tugas membantu dan melayani *customer* saat bermain *billiard* yang meliputi *racking* bola, *setting café table* dan *tacking order*, yaitu menawarkan dan menjual makanan serta minuman yang ada di *centre* masing-masing.

Langkah-langkah operasional seorang *table guard* meliputi memberi sambutan yang ramah dan tidak berkesan dibuat-buat kepada *customer* yang datang untuk bermain ke *centre* yang bersangkutan, melayani *customer* yang ingin memesan menu *food and beverage*, melakukan komunikasi dengan *customer*, memperhatikan keadaan *customer* di sekitarnya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, menjaga kebersihan meja yang menjadi tanggung jawabnya, *closing (billing)* dan juga *after sales service* dengan mengucapkan terima kasih dengan penuh keramahan.

Bar Section

Bar crew adalah karyawan yang bertugas di bar dan seluruh area sekitar bar dengan fungsi utama membuat produk *food and beverage* serta melayani seluruh *order* dari *section* lain. Bar juga melakukan fungsi penjualan produk untuk *customer* yang berada di sekitar area bar.

Langkah-langkah operasional seorang *bar crew* meliputi memberikan sambutan yang ramah dan tidak berkesan dibuat-buat kepada *customer* yang datang, melayani penjualan produk *food and beverage*, melakukan komunikasi dengan *customer*, memperhatikan keadaan *customer* sekitarnya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, memperhatikan kebersihan *bar* dan sekitarnya, *closing* dan *after sales service* dengan mengucapkan terima kasih dengan penuh keramahan.

Security Section

Tugas *security* adalah memberikan jaminan keamanan, kenyamanan dan ketertiban pemain serta pengunjung yang berada dalam lingkungan *centre*. *Security* juga bertugas menjaga ketertiban dan kedisiplinan seluruh karyawan *centre* sesuai yang ditentukan perusahaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Meskipun *security* bertugas menjaga keamanan dan ketertiban dalam *centre*, ia wajib berpenampilan simpatik tanpa melepaskan kewajiban *standard*-nya, yaitu menjaga keamanan dan ketertiban *centre*. Berkaitan dengan hal itu, dalam operasional sehari-hari *security* juga wajib menjalankan standar operasional seperti *section* lain, yaitu memberikan sambutan yang ramah dan tidak berkesan dibuat-buat kepada *customer* yang datang, melakukan komunikasi dengan *customer*,

memperhatikan keadaan *customer* di sekitarnya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, memperhatikan kebersihan dari *café table*; area bar; *ashtray*; kursi dan lain-lain (jika terlihat kotor segera informasikan kepada *table guard* atau *cleaning service* untuk segera dibersihkan) serta *after sales service* dengan mengucapkan terima kasih dengan penuh keramahan. Penampilan seorang *security* pun diharapkan berkesan berwibawa dan ramah.

Cashier Section

Cashier bertugas memproses seluruh pembayaran *customer* berdasarkan *Captain Order (CO)* yang disetorkan. *Cashier* juga membubuhkan tanda tangan pada *CO* untuk mendapat persetujuan *order* sebelum menginput ke komputer *cashier*. Penampilan seorang *cashier* diharapkan berkesan rapi dan ramah.

Langkah-langkah operasional seorang *cashier* meliputi memberikan sambutan yang ramah dan tidak berkesan dibuat-buat kepada *customer* yang datang, melakukan komunikasi dengan *customer* ketika *customer* menunggu di depan kasir untuk menunggu transaksi pembayaran, memperhatikan keadaan *customer* sekitarnya untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, memperhatikan kebersihan dari area kasir dari awal hingga akhir, *closing* dan *after sales service* dengan mengucapkan terima kasih dengan penuh keramahan.

Cleaning Service Section

Cleaning service adalah karyawan yang bertugas melakukan kebersihan dan memelihara kebersihan *centre* dari awal operasional hingga *closing*, terutama sekali

pada tempat-tempat yang telah ditentukan, seperti pintu masuk, *office*, toilet maupun seluruh area di manapun yang terlihat kotor. Penampilang seorang *cleaning service* juga diharapkan berkesan ramah.

Langkah-langkah operasional seorang *cleaning service* meliputi melakukan komunikasi dengan *customer*, memperhatikan keadaan *customer* sekitarnya untuk menghindari tertinggalnya barang di toilet, melakukan *check* area secara detail sesuai jadwal dan waktu yang ditentukan, memberikan salam yang tidak berkesan dibuat-buat jika kebetulan berpapasan di area toilet.

Lampiran B

Data Penunjang dan Kuesioner Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Saya sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung menyusun suatu penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan. Sehubungan dengan penelitian ini, maka saya sebagai peneliti memohon kesediaan Saudara sekalian untuk mengisi kuesioner yang telah saya persiapkan. Kuesioner ini terdiri dari 2 jenis dan Saudara diharapkan membaca petunjuk dari masing-masing jenis kuesioner tersebut sebelum mengisinya. Besar harapan saya agar Saudara bersedia mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan atau perasaan Saudara yang sebenarnya. Dalam hal ini **tidak ada jawaban benar ataupun salah** sehingga Saudara tidak perlu merasa ragu dalam mengisinya.

Untuk menjaga kerahasiaan, maka **identitas dan jawaban Saudara akan saya jaga dan data yang terkumpul akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada hubungannya dengan management perusahaan.**

Saya mengucapkan terima kasih yang atas waktu dan juga kerja sama yang telah Saudara berikan.

Hormat Saya,

Peneliti

KUESIONER BAGIAN I

Petunjuk:

*Pada bagian ini Saudara diharapkan untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dengan jelas dan sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk pertanyaan dengan bentuk **pilihan ganda**, berikanlah jawaban Saudara dengan **memberi tanda silang (X)** pada option huruf pilihan yang sesuai dengan jawaban Saudara. Untuk pertanyaan yang bertanda “^{*)}” di belakang option jawabannya, **coretlah jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan diri Saudara saat ini**. Sedangkan jika ada pertanyaan yang membutuhkan penjelasan lebih lanjut dari Saudara, hendaklah Saudara menuliskan penjelasan Saudara tersebut pada tempat yang telah disediakan.*

A. DATA KARYAWAN

Nama : (inisial)
Jenis kelamin : L / P ^{*)}
Usia : tahun
Status marital : menikah / belum menikah ^{*)}
Jabatan :
Lama bekerja : bulan / tahun ^{*)}
Pendidikan terakhir :

B. DATA PENUNJANG

1. Apa alasan Saudara bekerja di tempat ini?

.....
.....
.....

^{*)}Coret yang tidak perlu

2. Apakah dengan bekerja di tempat ini Saudara telah dapat memenuhi kebutuhan yang Saudara miliki?

Sudah / Belum *)

Alasan:

.....
.....
.....

3. Apakah pemberian gaji atau upah di perusahaan ini dirasakan adil oleh Saudara?

Ya / Tidak *)

Alasan:

.....
.....
.....

4. Apakah di tempat kerja Saudara terdapat kesempatan promosi bagi Saudara?

Ya / Tidak *)

.....
.....
.....

5. Apakah menurut Saudara penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang Saudara miliki?

Ya / Tidak *)

Alasan:

.....
.....
.....

6. Bagaimana hubungan Saudara dengan rekan sekerja Saudara?

- a. Dekat sekali
- b. Dekat
- c. Kurang dekat
- d. Tidak dekat

Alasan:

.....
.....
.....

*) Coret yang tidak perlu

7. Bagaimana tanggapan Saudara mengenai *supervisor* Saudara saat ini?

- a. Baik sekali
- b. Baik
- c. Kurang baik
- d. Tidak baik

Alasan:

.....
.....
.....

8. Bagaimana tanggapan Saudara mengenai kondisi lingkungan kerja Saudara saat ini?

Nyaman / Tidak nyaman *)

Alasan:

.....
.....
.....

*) Coret yang tidak perlu

KUESIONER BAGIAN II

Petunjuk:

Pada bagian ini Saudara akan mendapati beberapa pernyataan mengenai situasi dan kondisi yang Saudara hadapi di perusahaan pada saat Saudara bekerja. Selain itu, tersedia juga 4 pilihan jawaban yang menyertai pernyataan tersebut. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pernyataan tersebut.

*Tugas Saudara adalah **memilih salah satu dari keempat pilihan jawaban yang sesuai dengan perasaan Saudara terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dengan memberi tanda check (✓) pada kolom yang sesuai dengan perasaan Saudara.** Tidak ada jawaban yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, sehingga **Saudara diminta untuk menjawab dengan jujur sesuai dengan penghayatan Saudara mengenai situasi dan kondisi yang ada dalam pernyataan tersebut.***

Contoh:

PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
Kebebasan untuk menggunakan pendapat pribadi yang saya miliki dalam bekerja.				

Keterangan:

STM : Saudara merasa pernyataan tersebut **sangat tidak memuaskan** Saudara

TM : Saudara merasa pernyataan tersebut **tidak memuaskan** Saudara

M : Saudara merasa pernyataan tersebut **memuaskan** Saudara

SM : Saudara merasa pernyataan tersebut **sangat memuaskan** Saudara

Jawablah setiap pernyataan yang ada dan periksalah kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat. Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Saudara,

Keterangan:

STM : Sangat Tidak Memuaskan

M : Memuaskan

TM : Tidak Memuaskan

SM : Sangat Memuaskan

NO	PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
1.	Kebijakan perusahaan dalam penetapan status karyawan dalam perusahaan.				
2.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja.				
3.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
4.	<i>Supervisor</i> memberikan teguran ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.				
5.	Peraturan yang diberlakukan perusahaan dalam melakukan promosi jabatan.				
6.	Total perolehan yang saya terima sebagai imbalan atas tugas-tugas yang telah saya kerjakan setiap bulan.				
7.	Kebijakan perusahaan dalam menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.				
8.	Keterampilan yang dimiliki rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaannya.				
9.	<i>Supervisor</i> memberikan pengarahan kepada karyawannya berkaitan dengan pekerjaan mereka.				
10.	Periode waktu promosi yang berlaku di perusahaan.				
11.	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan.				
12.	Honor yang saya terima pada saat saya diharuskan untuk bekerja lembur.				

Keterangan:

STM : Sangat Tidak Memuaskan

M : Memuaskan

TM : Tidak Memuaskan

SM : Sangat Memuaskan

NO	PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
13.	Jaminan pekerjaan yang saya miliki saat ini terhadap masa depan saya.				
14.	Kemampuan yang dimiliki rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaannya.				
15.	<i>Supervisor</i> memberikan penghargaan berkaitan dengan pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik.				
16.	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan pada karyawannya.				
17.	Besarnya gaji pokok yang saya terima atas tugas-tugas yang telah saya kerjakan.				
18.	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan dalam menetapkan aturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).				
19.	Dekorasi dan pilihan lagu yang diputar di tempat saya bekerja.				
20.	Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
21.	<i>Supervisor</i> memberikan <i>feedback</i> terhadap hasil kerja saya.				
22.	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja.				
23.	Uang makan dan uang <i>transport</i> yang diberikan oleh perusahaan.				
24.	Kebijakan perusahaan tentang memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.				
25.	Tersedianya tempat untuk beribadah yang memadai di tempat kerja.				

Keterangan:

STM : Sangat Tidak Memuaskan

M : Memuaskan

TM : Tidak Memuaskan

SM : Sangat Memuaskan

NO	PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
26.	Keramahan rekan-rekan kerja saya.				
27.	<i>Supervisor</i> menampung aspirasi dari karyawannya.				
28.	Pelaksanaan sosialisasi kebijakan promosi yang dilakukan oleh perusahaan.				
29.	Kepercayaan yang diberikan oleh <i>supervisor</i> kepada saya untuk bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang telah beliau berikan.				
30.	Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan.				
31.	Tidak ada pemberhentian karyasan tanpa pemberitahuan dan penjelasan terlebih dahulu oleh pihak perusahaan.				
32.	Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja saya dalam mencapai prestasi kerja.				
33.	<i>Supervisor</i> menanggapi keluhan dan keberatan karyawannya.				
44.	Intensitas yang dilakukan perusahaan dalam mensosialisasikan kebijakan promosi.				
35.	Kesempatan yang saya miliki untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus mereka lakukan.				
36.	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.				
37.	Tersedianya tempat makan / kantin yang nyaman dan memadai di tempat kerja saya.				
38.	Cara rekan-rekan kerja saya saling memberikan dukungan satu sama lain.				

Keterangan:

STM : Sangat Tidak Memuaskan

M : Memuaskan

TM : Tidak Memuaskan

SM : Sangat Memuaskan

NO	PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
39.	<i>Supervisor</i> memberikan dukungan kepada karyawannya.				
40.	Kesempatan untuk maju atau mendapatkan promosi dalam pekerjaan yang saya miliki.				
41.	Jumlah uang prestasi yang saya terima setiap bulan.				
42.	Tersedianya ruang <i>locker</i> untuk karyawan dengan kondisi yang bersih dan nyaman di tempat kerja.				
43.	Cara rekan-rekan kerja saya bergaul satu sama lain.				
44.	<i>Supervisor</i> memperhatikan kesejahteraan karyawannya.				
45.	Keadilan pihak perusahaan dalam melakukan promosi di tempat kerja saya.				
46.	Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan.				
47.	Gaji dibayarkan pada tanggal 1 setiap bulannya.				
48.	Kemauan rekan-rekan kerja saya untuk saling bekerja sama.				
49.	Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan promosi telah sesuai dengan aturan yang berlaku.				
50.	Teguran yang saya terima dari <i>supervisor</i> ketika saya tidak melaksanakan tugas dengan baik.				
51.	Kebijakan perusahaan dalam menentukan besarnya gaji atau upah bagi karyawannya.				

Keterangan:

STM : Sangat Tidak Memuaskan

M : Memuaskan

TM : Tidak Memuaskan

SM : Sangat Memuaskan

NO	PERNYATAAN	STM	TM	M	SM
52.	Kemampuan rekan-rekan kerja saya untuk saling bekerja sama.				
53.	<i>Complain</i> yang saya terima dari konsumen ketika saya tidak melayani dengan baik.				
54.	Kebijakan perusahaan dalam memberikan tunjangan hari tua (pensiun).				
55.	Semangat kerja sama dalam kelompok.				
56.	Ungkapan rasa terima kasih yang saya terima dari konsumen ketika saya melayani dengan baik.				
57.	Kebijakan perusahaan berkaitan dengan pemberian uang prestasi kepada karyawannya.				
58.	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya.				

Lampiran C1 : Hasil Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Lampiran C2 : Hasil Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Validitas

Tabel C.1 Hasil Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

NO.	Validitas	Diterima / Ditolak
1.	0,748	Diterima
2.	0,510	Diterima
3.	0,532	Diterima
4.	0,737	Diterima
5.	0,778	Diterima
6.	0,779	Diterima
7.	0,378	Diterima
8.	0,110	Ditolak
9.	0,754	Diterima
10.	0,752	Diterima
11.	0,707	Diterima
12.	0,495	Diterima
13.	0,695	Diterima
14.	0,657	Diterima
15.	0,058	Ditolak
16.	0,588	Diterima
17.	0,788	Diterima
18.	0,886	Diterima
19.	0,726	Diterima
20.	0,776	Diterima
21.	0,496	Diterima
22.	0,440	Diterima
23.	0,658	Diterima
24.	0,767	Diterima
25.	0,876	Diterima

NO.	Validitas	Diterima / Ditolak
26.	0,430	Diterima
27.	0,707	Diterima
28.	0,803	Diterima
29.	0,834	Diterima
30.	0,921	Diterima
31.	0,314	Diterima
32.	0,764	Diterima
33.	0,749	Diterima
34.	- 0,138	Ditolak
35.	0,505	Diterima
36.	0,832	Diterima
37.	0,590	Diterima
38.	0,653	Diterima
39.	0,418	Diterima
40.	0,602	Diterima
41.	0,814	Diterima
42.	0,863	Diterima
43.	0,883	Diterima
44.	0,876	Diterima
45.	0,790	Diterima
46.	0,614	Diterima
47.	0,710	Diterima
48.	0,772	Diterima
49.	0,689	Diterima
50.	0,530	Diterima
51.	0,695	Diterima
52.	0,781	Diterima
53.	0,634	Diterima

NO.	Validitas	Diterima / Ditolak
54.	0,753	Diterima
55.	0,723	Diterima
56.	0,644	Diterima
57.	0,340	Diterima
58.	0,760	Diterima
59.	0,539	Diterima
60.	0,740	Diterima
61.	0,801	Diterima

Jumlah item diterima : 58 item

Jumlah item ditolak : 3 item

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 18.0

N of Items = 58

Alpha = .9615

Lampiran D
Skor Total Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel D. Skor Total Kuesioner Kepuasan Kerja

Responden	Kepuasan Kerja	
	Skor	Kategori
1	150	Tidak Puas
2	127	Tidak Puas
3	131	Tidak Puas
4	165	Puas
5	156	Puas
6	137	Tidak Puas
7	151	Tidak Puas
8	146	Tidak Puas
9	107	Tidak Puas
10	151	Tidak Puas
11	134	Tidak Puas
12	186	Puas
13	114	Tidak Puas
14	185	Puas
15	173	Puas
16	152	Puas
17	158	Puas
18	163	Puas

Lampiran E

Hasil Skor Total Faktor-faktor dan Indikator Kuesioner Kepuasan

Kerja

Tabel E.1 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor Pay Kuesioner Kepuasan Kerja

R	Pay												Σ Skor Pay	Kriteria	Σ Skor Imbalan	Kriteria	Σ Skor Tunjangan & Uang Prestasi	Kriteria	Σ Skor Kebijakan Adm.	Kriteria
	6	12	17	23	30	36	41	47	51	54	57									
1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	24	Tdk Puas	7	Tdk Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	
2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	19	Tdk Puas	5	Tdk Puas	6	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	19	Tdk Puas	6	Tdk Puas	7	Tdk Puas	6	Tdk Puas	
4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	28	Puas	8	Puas	10	Puas	10	Puas	
5	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	24	Tdk Puas	7	Tdk Puas	8	Tdk Puas	9	Puas	
6	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	25	Puas	7	Tdk Puas	9	Puas	9	Puas	
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	24	Tdk Puas	6	Tdk Puas	9	Puas	9	Puas	
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	Tdk Puas	7	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
9	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	Tdk Puas	5	Tdk Puas	4	Tdk Puas	4	Tdk Puas	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	Tdk Puas	6	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
11	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	25	Puas	8	Puas	10	Puas	7	Tdk Puas	
12	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	3	29	Puas	8	Puas	11	Puas	10	Puas	
13	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	17	Tdk Puas	4	Tdk Puas	5	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
14	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	36	Puas	9	Puas	13	Puas	14	Puas	
15	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	31	Puas	10	Puas	10	Puas	11	Puas	
16	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	2	20	Tdk Puas	4	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
17	3	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	20	Tdk Puas	6	Tdk Puas	6	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
18	3	2	2	3	2	2	3	4	3	1	3	28	Puas	7	Tdk Puas	10	Puas	11	Puas	

Tabel E.2 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Work Itself* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Work Itself</i>							Σ Skor <i>Work Itself</i>	Kategori	Σ Skor <i>Skill Variety</i>	Kategori	Σ Skor <i>Autonomy</i>	Kategori	Σ Skor <i>Feedback</i>	Kategori
	11	29	35	46	50	53	56								
1	3	3	3	3	3	2	3	20	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	11	Tdk Puas
2	3	2	2	3	3	2	3	18	Tdk Puas	3	Tdk Puas	4	Tdk Puas	11	Tdk Puas
3	2	3	3	2	3	3	3	19	Tdk Puas	2	Tdk Puas	6	Tdk Puas	11	Tdk Puas
4	3	3	2	2	3	3	3	19	Tdk Puas	3	Tdk Puas	5	Tdk Puas	11	Tdk Puas
5	3	3	3	3	3	2	2	19	Tdk Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	10	Tdk Puas
6	3	3	2	2	3	2	3	18	Tdk Puas	3	Tdk Puas	5	Tdk Puas	10	Tdk Puas
7	3	3	3	3	3	2	4	21	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	12	Puas
8	3	3	3	3	3	3	3	21	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	12	Puas
9	2	4	2	1	1	1	4	15	Tdk Puas	2	Tdk Puas	6	Tdk Puas	7	Tdk Puas
10	2	3	3	2	3	3	3	19	Tdk Puas	2	Tdk Puas	6	Tdk Puas	11	Tdk Puas
11	2	3	3	2	3	3	3	19	Tdk Puas	2	Tdk Puas	6	Tdk Puas	11	Tdk Puas
12	3	4	3	3	3	4	4	24	Puas	3	Tdk Puas	7	Puas	14	Puas
13	2	1	3	2	2	3	3	16	Tdk Puas	2	Tdk Puas	4	Tdk Puas	10	Tdk Puas
14	3	3	4	3	3	3	4	23	Puas	3	Tdk Puas	7	Puas	13	Puas
15	3	3	3	3	4	3	3	22	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	13	Puas
16	2	4	3	2	3	3	4	21	Puas	2	Tdk Puas	7	Puas	12	Puas
17	3	3	3	3	4	3	4	23	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	14	Puas
18	3	3	3	3	3	3	4	22	Puas	3	Tdk Puas	6	Tdk Puas	13	Puas

Tabel E.3 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Promotion Opportunities* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Promotion Opportunities</i>										Σ Skor <i>Promotion Opportunities</i>	Kategori	Σ Skor Kebijakan	Kategori	Σ Skor Sosialisasi	Kategori	Σ Skor Pelaksanaan	Kategori
	5	10	16	22	28	34	40	45	49									
1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	Tdk Puas	8	Tdk Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	Tdk Puas	5	Tdk Puas	6	Tdk Puas	6	Tdk Puas	
3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	17	Tdk Puas	4	Tdk Puas	7	Tdk Puas	6	Tdk Puas	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	Puas	9	Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Puas	9	Puas	9	Puas	9	Tdk Puas	
6	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	Tdk Puas	5	Tdk Puas	6	Tdk Puas	6	Tdk Puas	
7	3	2	3	3	2	2	3	3	3	24	Tdk Puas	8	Tdk Puas	7	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
9	3	3	2	1	1	1	1	1	2	15	Tdk Puas	8	Tdk Puas	3	Tdk Puas	4	Tdk Puas	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	Puas	8	Tdk Puas	9	Puas	9	Tdk Puas	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	Tdk Puas	6	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas	
12	4	4	4	3	4	3	4	3	3	32	Puas	12	Puas	10	Puas	10	Puas	
13	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	Tdk Puas	5	Tdk Puas	6	Tdk Puas	7	Tdk Puas	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Puas	9	Puas	9	Puas	9	Tdk Puas	
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Puas	9	Puas	8	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
17	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	Tdk Puas	6	Tdk Puas	7	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
18	4	3	3	3	3	2	3	3	3	27	Puas	10	Puas	8	Tdk Puas	9	Tdk Puas	

Tabel E.4 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Supervision* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Supervision</i>									Σ Skor <i>Supervision</i>	Kategori	Σ Skor <i>Task Oriented</i>	Kategori	Σ Skor <i>Relation Oriented</i>	Kategori	
	4	9	15	21	27	33	39	44								
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Puas	12	Tdk Puas	12	Puas		
2	3	3	3	3	2	2	3	2	21	Tdk Puas	12	Tdk Puas	9	Tdk Puas		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Tdk Puas	12	Tdk Puas	11	Tdk Puas		
4	3	4	3	3	3	3	3	3	25	Puas	13	Puas	12	Puas		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Puas	12	Tdk Puas	12	Puas		
6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas		
7	2	3	3	3	2	3	3	3	22	Tdk Puas	11	Tdk Puas	11	Tdk Puas		
8	3	3	3	2	3	2	3	2	21	Tdk Puas	11	Tdk Puas	10	Tdk Puas		
9	2	2	2	1	1	1	1	1	11	Tdk Puas	7	Tdk Puas	4	Tdk Puas		
10	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Tdk Puas	12	Tdk Puas	11	Tdk Puas		
11	3	3	2	2	2	2	2	3	19	Tdk Puas	10	Tdk Puas	9	Tdk Puas		
12	4	4	4	3	4	3	4	3	29	Puas	15	Puas	14	Puas		
13	3	2	2	2	2	2	2	2	17	Tdk Puas	9	Tdk Puas	8	Tdk Puas		
14	4	3	3	3	3	3	3	3	25	Puas	13	Puas	12	Puas		
15	4	3	3	3	3	3	4	3	26	Puas	13	Puas	13	Puas		
16	3	3	3	2	3	3	3	2	22	Tdk Puas	11	Tdk Puas	11	Tdk Puas		
17	3	3	3	2	3	3	4	4	25	Puas	11	Tdk Puas	14	Puas		
18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Tdk Puas	12	Tdk Puas	11	Tdk Puas		

Tabel E.5 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Coworkers* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Coworkers</i>													Σ Skor <i>Coworkers</i>	Kategori	Σ Skor <i>Competent</i>	Kategori	Σ Skor <i>Supportive</i>	Kategori	Σ Skor <i>Team Work</i>	Kategori
	3	8	14	20	26	32	38	43	48	52	55	58									
1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	Tdk Puas	10	Tdk Puas	12	Tdk Puas	12	Tdk Puas	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	32	Tdk Puas	10	Tdk Puas	12	Tdk Puas	10	Tdk Puas	
3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	27	Tdk Puas	8	Tdk Puas	11	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38	Puas	12	Puas	12	Tdk Puas	14	Puas	
5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33	Tdk Puas	11	Tdk Puas	12	Tdk Puas	10	Tdk Puas	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Puas	12	Puas	12	Tdk Puas	12	Tdk Puas	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35	Tdk Puas	12	Puas	12	Tdk Puas	11	Tdk Puas	
8	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	27	Tdk Puas	9	Tdk Puas	9	Tdk Puas	9	Tdk Puas	
9	3	3	3	1	4	1	4	3	4	4	4	4	38	Puas	10	Tdk Puas	12	Tdk Puas	16	Puas	
10	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	32	Tdk Puas	11	Tdk Puas	9	Tdk Puas	12	Tdk Puas	
11	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	34	Tdk Puas	11	Tdk Puas	11	Tdk Puas	12	Tdk Puas	
12	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	43	Puas	12	Puas	15	Puas	16	Puas	
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas	8	Tdk Puas	
14	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	40	Puas	12	Puas	13	Puas	15	Puas	
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	38	Puas	12	Puas	13	Puas	13	Puas	
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38	Puas	12	Puas	14	Puas	12	Tdk Puas	
17	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	41	Puas	13	Puas	16	Puas	12	Tdk Puas	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	Puas	12	Puas	12	Tdk Puas	12	Tdk Puas	

Tabel E.6 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Working Conditions* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Working Conditions</i>					Σ Skor <i>Working Conditions</i>	Kategori	Σ Skor Mendukung Produktivitas	Kategori	Σ Skor Nyaman	Kategori
	2	19	25	37	42						
1	3	2	1	2	2	10	Tdk Puas	5	Tdk Puas	5	Tdk Puas
2	3	1	1	2	1	8	Tdk Puas	4	Tdk Puas	4	Tdk Puas
3	4	3	1	1	2	11	Tdk Puas	7	Puas	4	Tdk Puas
4	3	3	2	2	2	12	Puas	6	Tdk Puas	6	Puas
5	3	3	2	2	2	12	Puas	6	Tdk Puas	6	Puas
6	2	3	2	2	1	10	Tdk Puas	5	Tdk Puas	5	Tdk Puas
7	2	4	1	1	3	11	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas
8	3	2	2	2	3	12	Puas	5	Tdk Puas	7	Puas
9	2	1	1	1	1	6	Tdk Puas	3	Tdk Puas	3	Tdk Puas
10	3	3	3	2	3	14	Puas	6	Tdk Puas	8	Puas
11	2	2	1	2	2	9	Tdk Puas	4	Tdk Puas	5	Tdk Puas
12	3	3	3	3	3	15	Puas	6	Tdk Puas	9	Puas
13	3	3	2	1	2	11	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas
14	3	3	3	4	3	16	Puas	6	Tdk Puas	10	Puas
15	4	2	3	3	3	15	Puas	6	Tdk Puas	9	Puas
16	3	4	1	2	2	12	Puas	7	Puas	5	Tdk Puas
17	3	4	1	4	4	16	Puas	7	Puas	9	Puas
18	3	3	1	2	2	11	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas

Tabel E.7 Hasil Skor Total Faktor dan Indikator Faktor *Job Security* Kuesioner Kepuasan Kerja

R	<i>Job Security</i>						Σ Skor <i>Job Security</i>	Kategori	Σ Skor Aman	Kategori	Σ Skor Tdk Ada PHK Sepihak & Tiba-tiba	Kategori
	1	7	13	18	24	31						
1	3	3	2	2	2	1	13	Tdk Puas	8	Puas	5	Tdk Puas
2	3	3	1	2	1	2	12	Tdk Puas	7	Tdk Puas	5	Tdk Puas
3	3	3	1	2	3	3	15	Puas	7	Tdk Puas	8	Puas
4	3	3	3	3	2	3	17	Puas	9	Puas	8	Puas
5	3	3	2	3	3	3	17	Puas	8	Puas	9	Puas
6	3	2	2	3	3	2	15	Puas	7	Tdk Puas	8	Puas
7	3	2	2	3	3	1	14	Tdk Puas	7	Tdk Puas	7	Tdk Puas
8	3	3	3	2	3	2	16	Puas	9	Puas	7	Tdk Puas
9	2	3	1	1	1	1	9	Tdk Puas	6	Tdk Puas	3	Tdk Puas
10	3	2	2	3	3	2	15	Puas	7	Tdk Puas	8	Puas
11	2	2	2	1	2	2	11	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas
12	3	3	2	2	2	2	14	Tdk Puas	8	Puas	6	Tdk Puas
13	2	2	1	2	2	2	11	Tdk Puas	5	Tdk Puas	6	Tdk Puas
14	3	3	3	3	3	3	18	Puas	9	Puas	9	Puas
15	3	3	2	2	2	3	15	Puas	8	Puas	7	Tdk Puas
16	2	3	2	1	3	2	13	Tdk Puas	7	Tdk Puas	6	Tdk Puas
17	2	2	2	1	3	1	11	Tdk Puas	6	Tdk Puas	5	Tdk Puas
18	3	3	2	3	2	3	16	Puas	8	Puas	8	Puas

Lampiran F

**Hasil Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Jenis
Kelamin, *Status Marital* dan Pendidikan Terakhir**

Tabel F.1 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tingkat Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pria	7	43,75 %	9	56,25 %	16	100 %
Wanita	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Total	8	44,44 %	10	55,56 %	18	100 %

Tabel F.2 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Status Marital

Status Marital	Tingkat Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Menikah	4	50 %	4	50 %	8	100 %
Belum Menikah	4	40 %	6	60 %	10	100 %
Total	8	44,44 %	10	55,56 %	18	100 %

Tabel F.3 Tabulasi Silang antara Tingkat Kepuasan Kerja dengan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tingkat Kepuasan Kerja				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
SMU / sederajat	7	43,75 %	9	56,25 %	16	100 %
D1	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Total	8	44,44 %	10	55,56 %	18	100 %

Lampiran G

**Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak
Puas dengan Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Tabel G.1 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Pay*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Imbalan	0	0 %	11	100 %	11	100 %
Tunjangan dan Uang Prestasi	2	18,18 %	9	81,82 %	11	100 %
Kebijakan Administratif	2	18,18 %	9	81,82 %	11	100 %

Tabel G.2 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Work Itself*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Skill Variety	0	0 %	9	100 %	9	100 %
Autonomy	0	0 %	9	100 %	9	100 %
Feedback	0	0 %	9	100 %	9	100 %

Tabel G.3 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Promotion Opportunities*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Kebijakan	0	0 %	9	100 %	9	100 %
Sosialisasi	1	11,11 %	8	88,89 %	9	100 %
Pelaksanaan	0	0 %	9	100 %	9	100 %

Tabel G.4 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Supervision*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
<i>Task Oriented</i>	0	0 %	11	100 %	11	100 %
<i>Relation Oriented</i>	0	0 %	11	100 %	11	100 %

Tabel G.5 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Coworkers*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
<i>Competent</i>	1	11,11 %	8	88,89 %	9	100 %
<i>Supportive</i>	0	0 %	9	100 %	9	100 %
<i>Team Work</i>	0	0 %	9	100 %	9	100 %

Tabel G.6 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Working Conditions*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Mendukung Produktivitas	1	11,11 %	8	88,89 %	9	100 %
Nyaman	0	0 %	9	100 %	9	100 %

Tabel G.7 Hasil Indikator Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Tidak Puas dengan Faktor *Job Security*

Indikator	Puas		Tidak Puas		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Aman	2	22,22 %	7	77,78 %	9	100 %
Tidak Ada PHK Sepihak dan Tiba-tiba	0	0 %	9	100 %	9	100 %

Lampiran H

Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Data Pribadi

Tabel H.1 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Pay</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Pria	6	37,5 %	10	62,5 %	16	100 %
Wanita	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel H.2 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Usia

Usia	<i>Pay</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
18 – 30 tahun	6	40 %	9	60 %	15	100 %
30 – 60 tahun	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100 %
60 tahun – ...	0	0 %	0	0 %	0	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel H.3 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Jabatan

Jabatan	<i>Pay</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Table Guard Section	4	50 %	4	50 %	8	100 %
Bar Crew	1	25 %	3	75 %	4	100 %
Security	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Cashier	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100 %
Cleaning Service	0	0 %	1	100 %	1	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel H.4 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Lama Bekerja

Lama Bekerja	<i>Pay</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
0 – 3 tahun	4	36,36 %	7	63,64 %	11	100 %
> 3 tahun	3	42,86 %	4	57,14 %	7	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel H.5 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Pay* dengan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	<i>Pay</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
SMU / sederajat	6	37,5 %	10	62,5 %	16	100 %
D1	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Lampiran I

Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Data Pribadi

Tabel I.1 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Supervision</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Pria	6	37,5 %	10	62,5 %	16	100 %
Wanita	1	50 %	1	50 %	2	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel I.2 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Usia

Usia	<i>Supervision</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
18 – 30 tahun	4	26,67 %	11	73,33 %	15	100 %
30 – 60 tahun	3	100 %	0	0 %	3	100 %
60 tahun – ...	0	0 %	0	0 %		100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel I.3 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Jabatan

Jabatan	<i>Supervision</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Table Guard Section	3	37,5 %	5	62,5 %	8	100 %
Bar Crew	1	25 %	3	75 %	4	100 %
Security	2	100 %	0	0 %	2	100 %
Cashier	1	33,33 %	2	66,67 %	3	100 %
Cleaning Service	0	0 %	1	100 %	1	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel I.4 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Lama Bekerja

Lama Bekerja	<i>Supervision</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
0 – 3 tahun	3	27,27 %	8	72,73 %	11	100 %
> 3 tahun	4	57,14 %	3	42,86 %	7	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Tabel I.5 Hasil Tabulasi Silang antara Faktor *Supervision* dengan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	<i>Supervision</i>				Total	
	Puas		Tidak Puas			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%
SMU / sederajat	7	43,75 %	9	56,25 %	16	100 %
D1	0	0 %	2	100 %	2	100 %
Total	7	38,89 %	11	61,11 %	18	100 %

Lampiran J

**Hasil Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang
Merasakan Kepuasan Kerja**

Tabel J. Hasil Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Responden yang Merasakan Kepuasan Kerja

Faktor-faktor Kepuasan Kerja	Puas		Tidak Puas		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Pay	5	62,5 %	3	37,5 %	8	100 %
Work Itself	6	75 %	2	25 %	8	100 %
Promotion Opportunities	7	87,5 %	1	12,5 %	8	100 %
Supervision	6	75 %	2	25 %	8	100 %
Coworkers	7	87,5 %	1	12,5 %	8	100 %
Working Conditions	7	87,5 %	1	12,5 %	8	100 %
Job Security	5	62,5 %	3	37,5 %	8	100 %

Lampiran K

Tabel Data Penunjang

Tabel K.1 Alasan Karyawan Bekerja

Alasan Bekerja	Jumlah	Persentase
Mencari nafkah	13	72,22 %
Sesuai dengan kemampuan dan keahlian	1	5,56 %
Mencari uang sambil bermain	1	5,56 %
Mendapatkan biaya hidup tambahan	1	5,56 %
Meneruskan kuliah	1	5,56 %
Batu loncatan	1	5,56 %
Total	18	100 %

Tabel K.2 Terpenuhi atau Tidaknya Kebutuhan Karyawan

Terpenuhi atau Tidaknya Kebutuhan	Jumlah	Persentase
Hanya dapat memenuhi kebutuhan tertentu saja	8	44,44 %
Dapat menyenangkan orang tua dan diri sendiri	1	5,56 %
Cukup bagi diri sendiri	1	5,56 %
Standar gaji kurang	3	16,67 %
Bisa menikah karena bekerja di tempat <i>billiard</i> ini	1	5,56 %
Dapat membayar uang kuliah sedikit-sedikit	1	5,56 %
Tidak memberi alasan	3	16,67 %
Total	18	100 %

Tabel K.3 Gambaran Terpenuhi atau Tidaknya Kebutuhan Karyawan Berdasarkan Alasan Karyawan Bekerja

Alasan Bekerja	Hanya Dapat Memenuhi Kebutuhan Tertentu	
	Jumlah	Persentase
Mencari nafkah	6	75 %
Selain mencari nafkah	2	25 %
Total	8	100 %