

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Objek Penelitian

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang dibentuk atau didirikan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT. Telkom) pada tanggal 23 Mei 1990, untuk menyelenggarakan pendidikan dengan One Pipe Education System atau OPES yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Kehadiran YPT dalam rangka melaksanakan amanat PT. Telkom Indonesia dalam memberikan peran nyata untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia, melalui pendidikan yang unggul dan berkualitas. Dengan berorientasi pada penyelenggaraan lembaga pendidikan yang unggul dan berkualitas tersebut, diharapkan lembaga pendidikan yang berada dalam naungan YPT mampu melahirkan generasi yang terbaik di zamannya. Dengan fokus pada bidang ICT disetiap lini pendidikan, dan didukung sarana prasarana serta sumber daya yang mumpuni, YPT mengikrarkan diri untuk menjadi “The Leader of ICT Education”, yang dapat menjadi referensi pendidikan bidang ICT di Indonesia.

1.1.2. Visi dan Misi

Visi dari YPT adalah menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.

Misi dari YPT adalah menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional, mengembangkan system pembinaan untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa, mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreatifitas.

1.1.3. Unit Usaha

Jenjang pendidikan dalam lingkup YPT meliputi Daycare, Play Group, TK, SD, SMP, SMA/SMK, sampai dengan Pendidikan Tinggi, serta lembaga riset, pelatihan dan sertifikasi guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional di bidang Teknologi, Informasi, Multimedia, Edutainment, dan Services (TIMES). YPT menerapkan kebijakan transformasi organisasi yang telah dilakukan untuk membangun Sustainable Growth sehingga dapat meletakkan pondasi. Good Corporate/University Governance yang didukung oleh strategi Quality Excellence, melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001:2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka panjang dengan pihak Stakeholders.

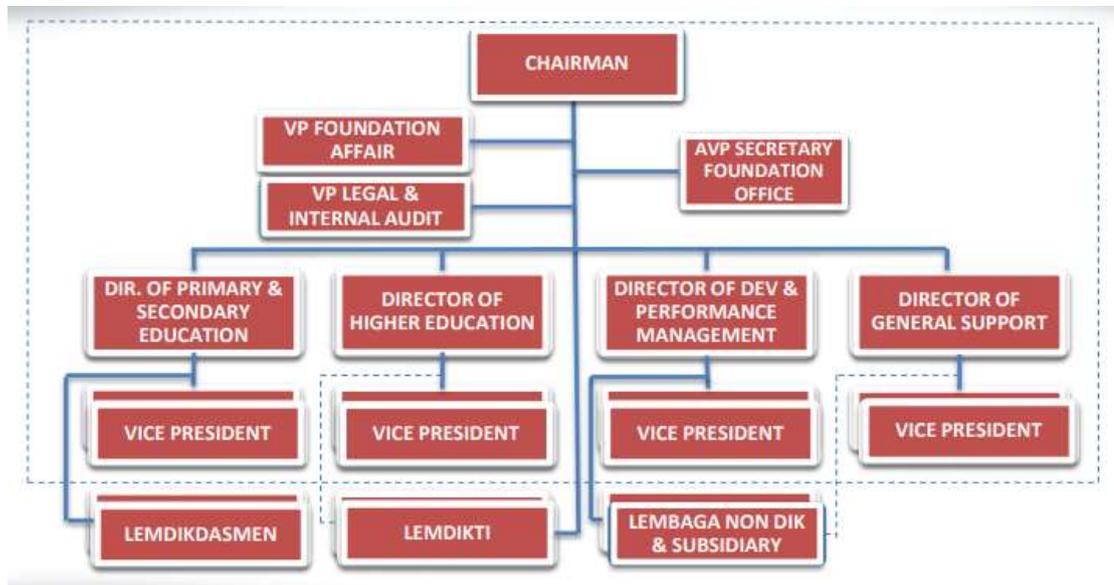
1.1.4. Logo Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.1 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: <http://ypt.or.id/pages/tentang-kami> diakses pada 25 September 2017

1.1.5. Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom
Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom tahun 2017

1.2. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya suatu kegiatan di organisasi.

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dalam sebuah negara dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas, karena pendidikan sebagai jembatan menuju peradaban yang lebih maju. Dalam pembukaan UUD 1945 tercantum beberapa tujuan negara Indonesia, yang salah satunya yaitu 'Mencerdaskan kehidupan bangsa', dan untuk mencapai tujuan tersebut maka harus terselenggara pendidikan nasional yang bermutu. Pendidikan nasional yang bermutu akan melahirkan generasi-generasi unggulan penerus bangsa, dan pada akhirnya membawa perubahan bagi Indonesia ke arah yang lebih baik. Selain itu,

Pendidikan juga merupakan suatu upaya meningkatkan kualitas individu melalui proses bimbingan dan pembelajaran agar berkembang menjadi pribadi yang mandiri, berwawasan luas, dan berakhlak mulia. Konsep pendidikan tersebut tentunya haruslah dipraktikkan secara nyata, tidak hanya sebagai wacana semata. Kesadaran bangsa Indonesia akan pendidikan bisa dikatakan masih minim, karena terbukti dari lulusan pendidikan yang sedikit dari sekian banyaknya jumlah penduduk Indonesia. Maka, wajarlah jika Indonesia masih tertinggal oleh negara-negara lain karena pendidikan sebagai modal utama kemajuan negara belumlah berjalan dengan baik di Indonesia ini. Mutiara, Elsa. (2015). *Pendidikan Sebagai Modal Dasar Meningkatkan Kemajuan Bangsa dan Negara*. [online]. https://www.kompasiana.com/elsasucimutiara/pendidikan-sebagai-modal-dasar-meningkatan-kemajuan-bangsa-dan-negara_55103fb2a33311c237ba7f32. [15 November 2017].

Menurut Agus Taufiq, (2011:13) pendidikan setidaknya-tidaknya memiliki ciri sebagai berikut. Pendidikan merupakan proses mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat, dimana dia hidup. Pendidikan merupakan proses sosial, dimana seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah) untuk mencapai kompetensi sosial dan pertumbuhan individual secara optimum. Pendidikan merupakan proses pengembangan pribadi atau watak manusia. Pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, perlu ditingkatkan kualitas manajemen pendidikan. Berkaitan dengan masalah ini, Engkoswara (2001:5) menyebutkan bahwa manajemen Pendidikan yang diharapkan menghasilkan pendidikan yang produktif, yaitu efektif dan efisien, memerlukan analisis kebudayaan atau nilai-nilai dan gagasan vital dalam berbagai dimensi kehidupan yang berlaku untuk kurun waktu yang cukup dimana manusia hidup.

Yayasan Pendidikan Telkom memiliki standar serta komitmen tinggi dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini Yayasan Pendidikan Telkom sebagai yayasan penyelenggara pendidikan membutuhkan

sumber daya yang kompeten dalam hal menyelenggarakan visi dan misi organisasi. Dijabarkan oleh Sonny Sumarsono (2003:4) sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Menurut Istijanto (2010:7) sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan SDM ini mengisyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan suatu organisasi.

Menurut Asnavi (1999:173) salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang baik adalah faktor sumber daya manusia, pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki tujuan agar segala kebutuhan hidupnya (penghasilan dan karir) dapat terpenuhi. Perusahaan sebagai organisasi mempunyai tujuan agar dapat berkembang antara kedua tujuan tersebut terjadi proses penyesuaian. Sehingga diperoleh efektifitas organisasi demi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut hasil wawancara dengan Human Capital Partner 1 Yayasan Pendidikan Telkom, dalam rangka mencapai fungsi yang optimal dari organisasi Yayasan Pendidikan, dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang mempunyai kinerja yang baik untuk dapat menyelaraskan visi dan misi organisasi agar tercapai tujuan dari organisasi. Maka dari itu, pola dari YPT dalam menilai kinerja para karyawan adalah dengan melakukan sebuah penilaian kinerja

dengan menggunakan metode evaluasi tiap individu dalam periode yang telah ditentukan yang disebut dengan *Performance Appraisal* (penilaian prestasi kerja). Berdasarkan hasil penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ahmad Yani Bandung oleh Anggoro (2016) di Bandung, menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *Performance Appraisal* dan produktivitas kerja karyawan.

Berikut *Performance Appraisal* (penilaian prestasi kerja) karyawan Yayasan Pendidikan Telkom yang ditentukan oleh *Key Performance Indicator* (KPI) individu yang telah disepakati dengan menggunakan penilaian 360 derajat, sebagai berikut:

Tabel 1.1 *KPI* Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Nilai Prestasi	Keterangan	Range Nilai
P1	Baik Sekali	≥ 110
P2	Baik	$\geq 101 - 109$
P3	Cukup	$\geq 96 - 100$
P4	Kurang	$\geq 90 - 95$
P5	Kurang Sekali	< 89

Sumber: Data internal Yayasan Pendidikan Telkom

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah *KPI* individu yang telah disepakati dan menghasilkan rangkuman penilaian karyawan secara keseluruhan, sehingga dengan menggunakan *KPI* individu diatas didapatkan data hasil pencapaian kinerja individu dari 31 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Nilai Kinerja Individu Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Tahun	Baik Sekali (P1)	Baik (P2)	Cukup (P3)	Kurang (P4)	Kurang Sekali (P5)	Jumlah Karyawan
2015	3	15	10	0	3	31
2016	0	28	2	1	0	31
2017	1	18	12	0	0	31

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan data pada tabel 1.2, yaitu data jumlah perkategori setiap tahunnya dari para karyawan, maka dibuatlah persentase nilai kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.3 Presentase Nilai Kinerja Individu Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Tahun	Jumlah	Baik Sekali (P1)	Baik (P2)	Cukup (P3)	Kurang (P4)	Kurang Sekali (P5)
2015	31	9,67%	48,38%	32,25%	0%	9,67%
2016	31	0%	90,32%	6,45%	3,22%	0
2017	31	3,22%	58,96%	38,70%	0%	0

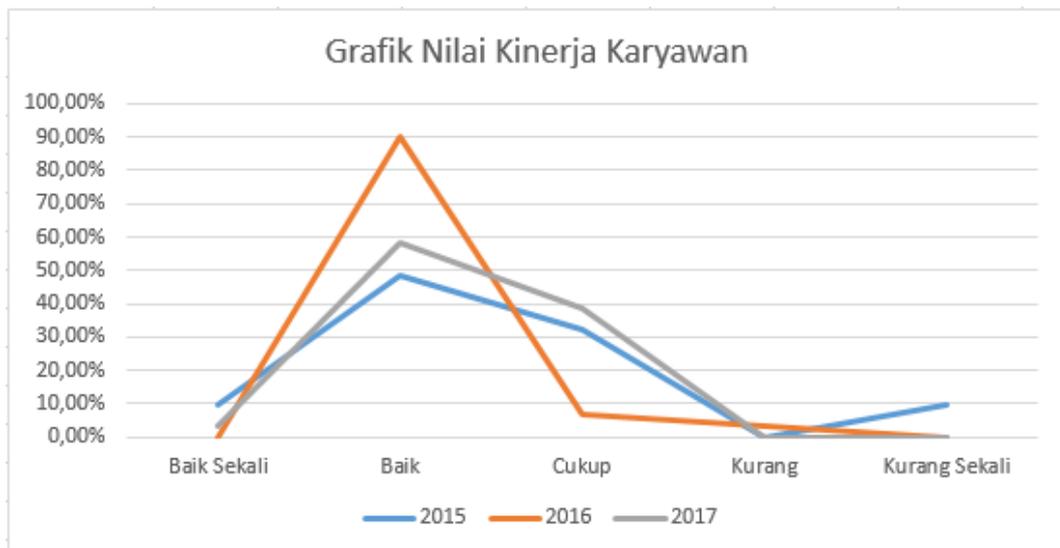
Sumber: Data yang telah diolah

Data pada tabel 1.3 diatas di ambil dari Kinerja Individu tahunan dari 31 orang karyawan Yayasan Pendidikan Telkom dari tahun 2015 sampai 2017. Yang dihitung dengan cara menghitung jumlah kategori / jumlah karyawan x 100%. Sehingga mendapatkan hasil, pada tahun 2015 terdapat sebanyak 9,67% karyawan yang mendapatkan penilaian P1 (Baik Sekali), 48,38% karyawan yang mendapatkan penilaian P2 (Baik), dan 9,67% karyawan yang mendapatkan penilaian P5 (Kurang Sekali). Pada tahun 2015 terjadi penurunan pada kinerja karyawan, penilaian P1 (Baik Sekali) dari 9,67% menurun drastis menjadi 0% dari total 31 karyawan, namun penilaian P2 (Baik) mengalami peningkatan dari 48,38,7% menjadi 90,32%, dan terdapat 3,22% karyawan yang mendapatkan

penilaian P4 (Kurang). Pada tahun 2017 terjadi peningkatan kinerja karyawan pada penilaian P1 (Baik Sekali) sebesar 3,22%, kemudian karyawan yang mendapatkan penilaian P2 (Baik Sekali) menurun menjadi 58,96% dari 90,32%, pada tahun 2017 tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian P4 (Kurang) atau P5 (Kurang Sekali). Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom adalah baik.

Untuk lebih jelasnya dirangkum dalam bentuk grafik persentase kinerja karyawan tahunan, yang dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut ini:

Gambar 1.3 Nilai Kinerja Individu Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom



Sumber: Data yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan gambar diagram 1.3, terdapat penurunan yang signifikan dalam kategori baik sekali di tahun 2017, dan terjadi penurunan pula pada kategori baik di tahun 2017. Kemudian pada kategori kurang dan kurang sekali tidak terjadi pergerakan yang sangat signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom dalam kategori baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuri dan Aditya (2018) di Bandung dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dapensi Dwikarya Bandung”. Hasil pengujian menunjukkan

bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dapensi Dwikarya Bandung.

Salah satu cara mempertahankan karyawan adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerjanya. Menurut Robbins (2008:99) kepuasan kerja (job satisfaction) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Luthans (2005:125) menyatakan terdapat empat kesimpulan yang menyangkut tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
2. Kepuasan kerja mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
3. Kepuasan kerja yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak, kepuasan-kepuasan tersebut mudah berkembang bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang yang pandai dan berakal sehat.
4. Walaupun sulit untuk diubah, kepuasan –kepuasan dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai dan ketika karyawan tidak menyukai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008: 111) menyatakan ada empat respon kerangka yang menjadi konsekuensi ketidakpuasan kerja karyawan yang berbeda satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit / turnover*). Ditunjukkan dengan meninggalkan organisasi.
2. Aspirasi (*voice*). Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan atau mendiskusikan masalah dengan atasan.
3. Kesetiaan (*loyalty*). Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan percaya pada organisasi dan manajemennya.

4. Pengabaian (*neglect*). Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

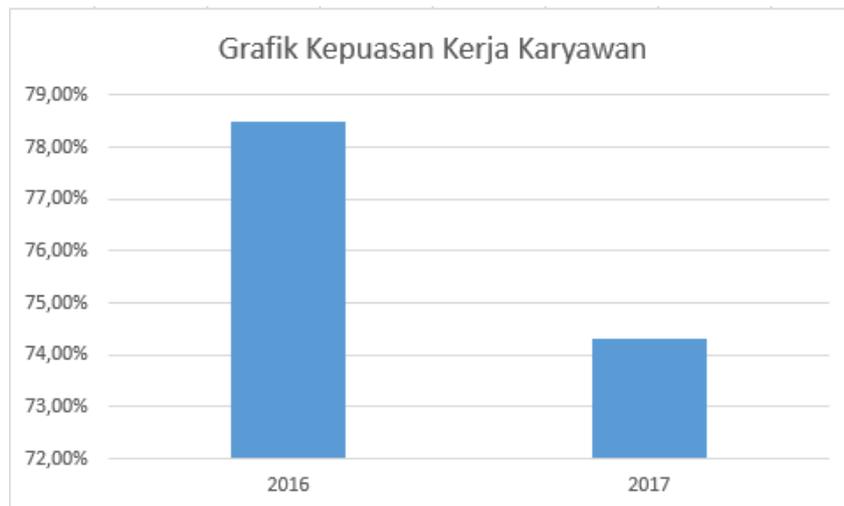
Berdasarkan wawancara dan observasi dengan Human Capital Partner 1 Yayasan Pendidikan Telkom, penulis mendapatkan informasi bahwa pihak YPT selama ini melakukan pendataan dari setiap aspek kepuasan kerja karyawan, yakni laporan survey karyawan, termasuk pula dalam hal tingkat *turnover* dan dalam hal keterlambatan karyawan yang telah didukung oleh sistem teknologi yang tinggi.

Tabel 1.4 Laporan Survey Kepuasan Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

NO.	Dimensi	Tahun	
		2016	2017
1.	Sistem Organisasi	77.7%	73.4%
2.	Budaya Organisasi	81.2%	82.3%
3	Fasilitas Kerja	77.6%	70.5%
4.	Penghargaan & Pengakuan	77.5%	71.2%
Rata-rata kepuasan		78.5%	74.3%

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom

Dalam data yang ditunjukkan pada tabel 1.4 terlihat bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan karyawan Yayasan Pendidikan Telkom berdasarkan survey pada tahun tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 4% bila dibandingkan dengan tahun 2016 sebesar 78,5%.



Gambar 1.4 Kepuasan kerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: Data yang telah diolah

Dapat terlihat pada gambar 1.4 grafik menunjukkan bahwa terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom, yakni sebesar 4% di tahun 2017.

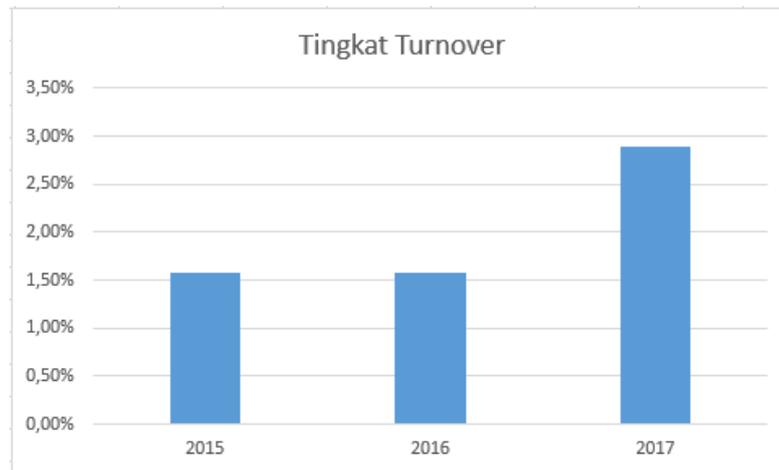
Tabel 1.5 Tingkat *turnover* Yayasan Pendidikan Telkom

No.	Tahun	Karyawan Keluar (Turnover)	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	2015	1	63	1,58%
2.	2016	1	63	1,58%
3.	2017	2	69	2,89%

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa adanya tingkat turnover yang terus meningkat pada tahun 2017 sebesar 2,89% yaitu 2 karyawan yang keluar. Fenomena tersebut menjadi cerminan kepuasan kerja karyawan. Padahal menurut hasil wawancara dengan pihak Yayasan Pendidikan Telkom, keluarnya karyawan sangat tidak diharapkan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 1.5 Tingkat Turnover Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom



Sumber: Data yang telah diolah

Dapat terlihat pada gambar grafik 1.5 bahwa tingkat turnover di Yayasan Pendidikan Telkom terus terjadi dan meningkat pada tahun 2017 sebesar lebih dari 2% pada tahun 2017 yaitu sebanyak 2 karyawan yang keluar. Dalam hal ini perlu menjadi bahan pertimbangan untuk Yayasan Pendidikan Telkom agar lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

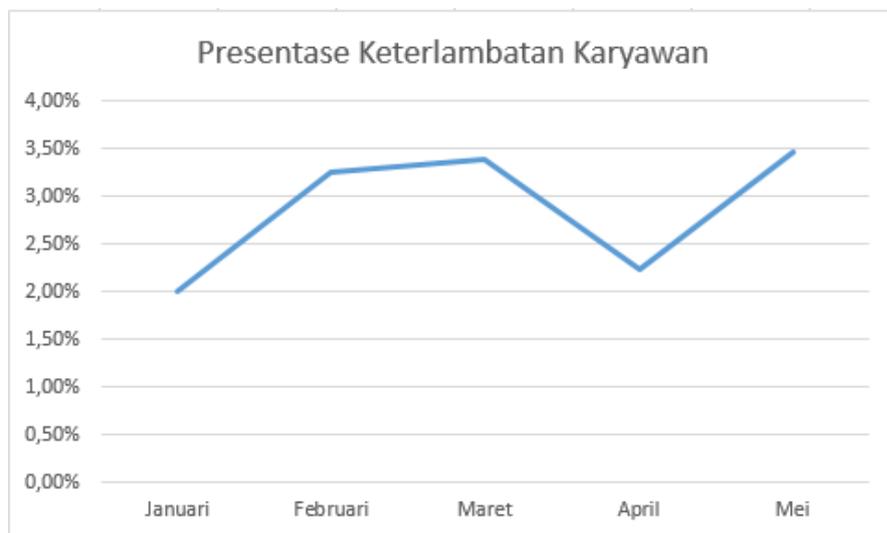
Tabel 1.6 Tingkat keterlambatan Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom dalam jangka waktu 3 bulan di tahun 2017

Periode 2017	Jumlah Keterlambatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Presentase
Januari	28	69	2,02%
Februari	45	69	3,26%
Maret	47	69	3,40%
April	31	69	2,24%
Mei	48	69	3,47%

Sumber: Data Internal Yayasan Pendidikan Telkom

Pada tabel 1.6 di atas dapat terlihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan terus mengalami peningkatan. Menurut hasil wawancara dengan pihak Human Capital Yayasan Pendidikan Telkom, keterlambatan sangat tidak diharapkan. Sedangkan berdasarkan data yang didapatkan, mulai dari bulan Januari keterlambatan mencapai 2,02%, kemudian terus meningkat sebesar 3,26% di bulan Februari, kemudian kembali meningkat pada bulan Maret yaitu sebesar 3,40%, menurun pada bulan April sebesar 2,24%, namun kembali meningkat sebesar 3,47% di bulan Mei. Kemudian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom sering terlambat datang ke kantor. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik berikut:

Gambar 1.6 Keterlambatan Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom



Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan pada gambar grafik 1.5 Berdasarkan data diatas, dapat dilihat pada bulan Januari 2017 tingkat keterlambatan mencapai lebih dari 2%, hingga Mei 2017 terus meningkat sebesar lebih dari 3%. Menurut Mudiarta, dkk (2000:93) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi

tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan data diatas bahwa kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom kurang baik, dikarenakan persentase keseluruhan dari tingkat keterlambatan karyawan terus meningkat sehingga hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, dari keseluruhan karyawan pada bulan Januari hingga Mei 2017.

Berdasarkan latar belakang diatas, dan berdasarkan data-data yang diperoleh, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom”**.

1.3. Perumusan Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian yang penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Yayasan Pendidikan Telkom sebagai sebuah Yayasan Pendidikan yang akan mendorong terciptanya sumber daya yang berkualitas untuk bangsa ini. Disini Yayasan Pendidikan Telkom juga membutuhkan sumber daya manusia yang dalam hal ini disebut dengan karyawan dengan kinerja yang baik yang dapat mendukung visi dan misi Yayasan Pendidikan Telkom, dengan tetap melihat kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan, yang dalam penelitian ini diawal dinilai dengan data hasil kinerja karyawan, data tingkat turnover, dan tingkat keterlambatan karyawan masuk ke kantor.

Untuk menilai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dilihat dari kinerja individu karyawan, dan pada Yayasan Pendidikan Telkom, ditemukan bahwa kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom dalam kategori baik. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kemudian berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom, jika penerapan faktor kepuasan kerja baik maka akan membuat peningkatan kinerja karyawan menjadi baik.

Sedangkan dari hasil data yang ditemukan telah dijabarkan pada latar belakang, dimana faktor kepuasan kerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom

disimpulkan mengalami penurunan. Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom disimpulkan baik, namun terjadi beberapa dinamika penurunan pada kinerja karyawan tersebut. Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut maka terdapat kesenjangan, yang mengakibatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom masih belum optimal dan belum mencapai kategori kinerja karyawan yang sangat baik. Sehingga hal ini menjadi masalah yang menarik untuk diteliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan seberapa signifikan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Telkom.

1.6. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini memiliki kegunaan atau manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan serta yang memerlukannya, yaitu diantaranya:

1.6.1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat atau masukan dalam bidang Sumber Daya Manusia yang bersangkutan dengan kinerja.

1.6.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi perusahaan atau instansi dan juga karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan yang terkait dalam mengembangkan konsep diri, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat mendukung konsep diri agar dapat meningkatkan kepuasan dalam berkerja.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2017 hingga selesai, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan semua pihak yang membaca tugas akhir ini, maka sistematika penulisan tugas akhir disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian ini, dijelaskan tinjauan terhadap objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran variabel penelitian, data dan teknik pengumpulan, populasi dan sampel, uji validitas dan reabilitas, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan hasil uji validitas dan reabilitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, dijelaskan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh penulis untuk perbaikan serta pemecahan masalah.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN