

**PENERAPAN FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I  
Pada Program Studi Manajemen Dakwah**

**Disusun oeh:**

**Sanityas Monalisa  
NIM. 09240058**

**Pembimbing:**

**Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
NIP. 197410251998032001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2014**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281  
email: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1148 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**Penerapan Faktor Faktor Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Toko  
Purnama Godean Sleman Yogyakarta**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama	: Sanityas Monalisa
NIM/Jurusan	: 09240058/Manajemen Dakwah
Telah dimunaqasyah pada	: Kamis, 19 Juni 2014
Nilai Munaqasyah	: 83 (B+)


dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**TIM MUNAQASHAH**

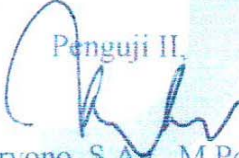
Ketua Sidang,

  
Early Maghtrah I, S.Ag, M.Si.  
NIP. 19741025 199803 2 001

Penguji I,

  
H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag  
NIP. 19690227 20031 2 1 001

Penguji II,

  
Maryono, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 20 Juni 2014

Dekan,



Maryono, M.Ag  
NIP. 19701026 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281  
email: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp :-

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sanityas Monalisa

NIM : 09240058

Judul Skripsi : Penerapan Faktor-faktor Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Yogyakarta, 02 Juni 2014

Ketua Jurusan

Pembimbing

Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridlo, M.Si  
NIP. 19670104 199303 1 003

Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si  
NIP. 197410251998032001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sanityas Monalisa

NIM : 09240058

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Penerapan Faktor-faktor Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 30 Mei 2014

Yang menyatakan

  
Sanityas Monalisa  
NIM 09240058

## **PERSEMBAHAN**

- Terimakasih untuk Almamaterku tercinta Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Untuk Orang Tuaku yang senantiasa mendukung dan mendoakan sehingga terselesaikanya skripsi ini.

## **MOTTO**

**“Gaji tinggi bukan jaminan kepuasan hidup. Bersyukur, hemat dan saling menyayangi berkah itulah kunci kepuasan hidup.” (Sinartama)**

**“Kegembiraan dan kepuasan merupakan sumber keindahan dan seorang awet muda.” (Charles Dickens)**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, serta inayah-Nya. Sholawat dan salam semoga masih tetap tercurah pada sauri tauladan kita Rasulullah Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta orang-orang yang setia di jalan-Nya. Mudah-mudahan kita termasuk di dalamnya. Amin.

Akhirnya setelah melalui perjalanan yang panjang dan berkat bantuan banyak pihak, penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan Toko Purnama Godean”. Oleh Karena itu dalam kesempatan kali ini, penyusun menghaturkan terimakasih yang setulusnya kepada pihak yang memiliki andil dn kontribusi yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini,yaitu:

1. Prof. Dr. H. Musya Asy'arie, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Waryono, M.Ag.,selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridlo, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
4. Dra. Siti Fatimah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

5. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu memotivasi, mengarahkan dengan sabar hingga skripsi ini selesai disusun dan dapat terselesaikan dengan baik.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Erma Lutfiani selaku Pimpinan Toko Purnama Godean yang telah memberikan izin penelitian dalam proses pembuatan skripsi. Karyawan Toko Purnama Godean yang telah meluangkan waktunya guna membantu dalam pengumpulan data dilapangan dan kerja samanya sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
8. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa tiada henti melantunkan doa yang tulus serta kasih sayangnya sehingga memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di jurusan Manajemen Dakwah, Eko Trianto, Kiswoyo, Diyah Kusriyani, Dimas Wahyu Hutomo, Mei Sulastri Sonya Aziziah, Rony Hidayat, dan semua mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2009 yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih telah mengisi hari-hariku, membantu mengarahkan saat proses penyusunan skripsi, semoga kalian semua sukses dan berkah ilmunya. Amin.
10. Mbak Laras, mas Ardhi, dan teman-teman semua yang diTajem yang telah memberikan dukungan, doa, dan penyemangat saat proses penyusunan skripsi.



11. Serta ucapan terima kasih untuk semua pihak yang telah membantu tersusunya skripsi ini baik secara moral, material ataupun do'a yang tidak dapat penyusun sebutkan namanya satu persatu diskripsi ini.

Kepada semua pihak tersebut, semoga Allah SWT senantiasa membalas segala bentuk kebaikan kalian semua, serta mendapat limpahan rahmat dan karuniaNya. Amin, kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

*Jazakumullah khairan katsiron.*

Yogyakarta, 5 Juni 2014

Penyusun

Sanityas Monalisa  
NIM 09240058

## ABSTRAKSI

SANITYAS MONALISA, *Penerapan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Studi Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.

Latar belakang pada penelitian ini adalah karena kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu untuk mendapatkan perhatian karena kepuasan kerja turut serta dalam mempengaruhi cara berfikir, cara bersikap dan mengambil keputusan dalam bekerja, semua hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja baik secara individu maupun hasil kerja secara kelompok/tim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean. Sumber data dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan *snowball sampling*, yakni *General Manager* sebagai sumber utama, kemudian 2 Administrasi dan seorang pramuniaga. Objek penelitian ini adalah penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis menggunakan deskriptif kualitatif model dari Miles dan Michael Huberman dengan cara menginterpretasikan data-data yang telah diperoleh serta didukung dengan triangulasi sumber guna mendapatkan keabsahan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean mengadopsi teori dari Wexl dan Yukl dalam bukunya H. Suwatno dan Doni Juni Priansa, yang memuat tiga indikator yaitu: (1) karakteristik individu meliputi tiga sub poin berikut: *need*, *value* dan *personality traits*, (2) variabel situasional meliputi tiga sub poin berikut: *current sosial comparisson*, *reference group*, dan *job factors in priors experiences* (3) karakteristik pekerjaan meliputi enam sub poin yaitu: *compensation*, *supervition*, *the work it self*, *co workers*, *job security*, dan *advancement opportunity*. Mekanisme kerja untuk mengetahui penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean yaitu diawali melakukan wawancara dengan *General Manager* sebagai sumber utama, kemudian melakukan wawancara pendukung dengan bagian Administrasi, kemudian dilanjutkan lagi wawancara pendukung dengan bagian pramuniaga.

Key word: Penerapan, Faktor-Faktor Kepuasan Kerja, Karyawan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI.....	xi
GAMBAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kegunaan Penelitian .....	6
F. Telaah Pustaka .....	7
G. Kerangka Teori.....	9
H. Metode Penelitian.....	16
BAB II GAMBARAN UMUM TOKO PURNAMA GODEAN	
A. Profil Toko Purnama Godean.....	29
B. Sarana Prasarana.....	31

C. Visi dan Misi.....	32
D. <i>Job Description</i> .....	33
E. Struktur Organisasi.....	37
F. Personalia Toko Purnama Godean.....	38

**BAB III PENERAPAN FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta)**

A. Karakteristik Individu.....	42
B. Variabel Situasional.....	48
C. Karakteristik Pekerjaan.....	53

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
C. Penutup.....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **GAMBAR TABEL**

Gambar 0.1. Bagan Struktur Organisasi Toko Purnama Godean.....	37
Tabel 0.1. Subyek Data.....	19
Tabel 0.2. Tabel Sarana Prasarana.....	31
Tabel 0.3. Tabel Jenis Kelamin Karyawan.....	38
Tabel 0.4. Tabel Jenis Pendidikan.....	39
Tabel 0.5. Tabel Masa Kerja Karyawan.....	40
Tabel 0.6. Tabel Gaji Karyawan.....	40

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Penegasan Judul

Agar terdapat persamaan pengertian dan untuk menghindari penafsiran yang berbeda mengenai judul maka perlu diperjelas batasan istilah dalam judul skripsi “Penerapan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta)”. Adapun istilah-istilah yang perlu ditegaskan adalah :

##### 1. Penerapan

Proses, cara, perbuatan menerapkan (nomina).<sup>1</sup> Adapun dalam skripsi ini yang dimaksud penerapan adalah memaparkan tentang bagaimana cara menerapkan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama

##### 2. Faktor-faktor

Untuk *noun hal* (keadaan, peristiwa) yg ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu (nomina).<sup>2</sup> Adapun yang dimaksud dengan faktor-faktor dalam skripsi ini adalah suatu keadaan atau peristiwa yang ikut menyebabkan terjadinya sesuatu, khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>1</sup> <http://www.kamusbesar.com/40781/penerapan>

<sup>2</sup> <http://www.kamusbesar.com/10782/faktor>

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.<sup>3</sup> Adapun yang dimaksud dengan Kepuasan Kerja dalam skripsi ini adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam sikap positive karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.<sup>4</sup>

### 4. Karyawan

Karyawan adalah pekerja atau pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>5</sup> Jadi karyawan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah pegawai atau semua orang yang membantu kelancaran segala bentuk kegiatan di Toko Purnama Godean.

### 5. Toko Purnama Godean

Toko adalah kedai berupa bangunan permanen tempat menjual barang-barang (makanan kecil dsb), (nomina).<sup>6</sup> Adapun yang dimaksud dengan Toko Purnama Godean adalah perusahaan yang berjenis *ritel* hadir

---

<sup>3</sup> Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013), hlm. 26.

<sup>4</sup> Taufik Noor Hidayat, "Kepuasan Kerja", [http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja).

<sup>5</sup> Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 331.

<sup>6</sup> <http://www.kamusbesar.com/41431/toko>

ditengah masyarakat guna memenuhi kebutuhan konsumsi masyarakat Godean dan sekitarnya.

Ritel (Bahasa Inggris:*retail*) adalah salah satu cara pemasaran produk meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang secara langsung ke konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis. Organisasi ataupun seseorang yang menjalankan bisnis ini disebut pula sebagai pengecer. Pada prakteknya pengecer melakukan pembelian barang ataupun produk dalam jumlah besar dari produsen, ataupun pengimport baik secara langsung ataupun melalui grosir, untuk kemudian dijual kembali dalam jumlah kecil.<sup>7</sup>

Dengan demikian, adapun yang dimaksud dengan keseluruhan dari judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang menjelaskan tentang penerapan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dilakukan agar dapat membantu akses evaluasi juga demi kelancaran kegiatan di Toko Purnama Godean.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis, baik kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier, dan manusia selalu berusaha

---

<sup>7</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/Eceran>



dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan kekayaan (*asset*) utama bagi setiap perusahaan karena selalu aktif berperan dan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

Kepuasan kerja, atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah sederhana sekalipun. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai. Namun demikian, rasa puas itu bukan keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.<sup>9</sup>

Karyawan sangat berpengaruh terhadap adanya faktor-faktor kepuasan kerja, untuk diketahui pada dasarnya kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.<sup>10</sup> Kepuasan kerja bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan lebih, namun

---

<sup>8</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 180.

<sup>9</sup> Fraser, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Cetakan kedua, (Jakarta: PT. Saptodadi, 1992), hlm. 43.

<sup>10</sup> Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003), hlm. 248.

mendapat yang paling sedikit. Sedangkan yang paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.<sup>11</sup>

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 yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap penilaian tersebut. Dengan semikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.<sup>12</sup>

Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja. Mewujudkan kepuasan bagi karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi.<sup>13</sup> Banyak hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk menjadi perhatian khusus bagi pihak Manajemen Perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu untuk mendapatkan perhatian karena kepuasan kerja turut serta dalam membangun, mengembangkan, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Adanya split/perbedaan jawaban atas pertanyaan yang peneliti ajukan dengan

---

<sup>11</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 129.

<sup>12</sup> Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010), hlm. 856.

<sup>13</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 328.

menggunakan pertanyaan secara terstruktur, berdasarkan informasi yang peneliti dapat saat pra penelitian dan saat penelitian maka oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk menganalisis penerapan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan, yang dituangkan dalam bentuk skripsi “Penerapan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Studi pada Karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta”.

### **C. Rumusan Masalah**

Bagaimana penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta?

### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui penerapan faktor-faktor kepuasan kerja (studi pada karyawan Toko Purnama Godean Sleman Yogyakarta).

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Secara Teoritis

Bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia agar ilmu tersebut selalu berkembang dan menjadi pembelajaran yang menginspirasi berbagai pihak khususnya problem SDM mengenai kepuasan kerja karyawan.

#### 2. Secara Praktis

Bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam pengambilan keputusan serta dapat dijadikan acuan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## F. Telaah Pustaka

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>14</sup>

Atika Rachma Nuswantari, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada BMT AMMAN Magelang. Skripsi ini meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah dan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Skripsi Tri Handayani, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Studi Kasus Pada Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Binaan PT. Muamalat Center Indonesia (MCI) Yogyakarta. Skripsi ini meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada suatu organisasi dengan demikian hasil skripsi dapat dijadikan bahan acuan untuk evaluasi serta dapat bermanfaat bagi banyak pihak.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi ke-3*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 501.

<sup>15</sup> Atika Rachma Nuswantari, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, *skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2011), hlm. 5.

<sup>16</sup> Tri Handayani, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012), hlm. 8.

Tafak Kuruddin, Tingkat Kepuasan Guru dan Karyawan Terhadap Pembayaran Gaji Melalui Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Bantul). Skripsi ini meneliti tentang faktor apa saja yang perlu ditingkatkan oleh Bank Muamalat sebagai upaya peningkatan kepuasan nasabah.<sup>17</sup>

Herzberg mengemukakan bahwa manusia dikelompokkan ke dalam faktor-faktor penentu kepuasan dengan faktor-faktor ketidakpuasan, faktor-faktor kepuasan disebut *satisfier*, adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.<sup>18</sup>

Dari penjelasan skripsi-skripsi diatas tersebut dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja harus ditingkatkan agar dapat membantu perbaikan prestasi, menurunkan perputaran dan absensi kerja sehingga menghasilkan pencapaian hasil yang optimal. Sedangkan penelitian yang penyusun lakukan lebih ditekankan pada bagaimana Penerapan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Toko Purnama Godean.

---

<sup>17</sup> Tafak Kuruddin, Tingkat Kepuasan Guru dan Karyawan Terhadap Pembayaran Gaji Melalui Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta, *skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 6.

<sup>18</sup>. Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Op.Cit. hlm. 328.

## G. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Umum Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>19</sup>Wexely and Yukl menyatakan,kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang itu terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.<sup>20</sup>

Menurut Osborn, kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja.<sup>21</sup>Kepuasan kerja menurut Sutrisno Martoyo pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia

---

<sup>19</sup> H. Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2013), hlm. 263.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm.263.

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm.263.

hadapi.<sup>22</sup> Menurut Wexley and Yukl, kepuasan kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh sekelompok faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian yaitu yang termasuk dalam karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan.<sup>23</sup>

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

1) Karakteristik Individu<sup>24</sup>

a) *Needs* (kebutuhan-kebutuhan individu)

Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan dalam dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan akan makan, minum, udara dan sebagainya. Juga ada kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui dan dipelajari oleh karena kebutuhan ini mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam perusahaan. Demikian pula dengan kepuasan kerja sangat

---

<sup>22</sup> Masyjui Isnann, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, *skripsi (tidak diterbitkan)*, (Semarang: Fakultas Ilmu Sosial UNNES, 2009), hlm. 64.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 265.

<sup>24</sup> H. Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM*...., hlm. 265.

dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi.

b) *Values* (nilai-nilai yang dianut individu)

Adalah pendapat atau pandangan individu yang sifatnya relatif stabil mengenai tingkah laku yang dianggap benar dan salah. Selain itu nilai-nilai ini pun menyangkut individu mengenai tujuan-tujuan hidup layak yang diinginkan. Nilai-nilai yang dianut ini akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalani tugasnya.

c) *Personality Traits* (ciri-ciri kepribadian)

Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berfikir, dalam cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu dan dalam cara orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

2) Variabel-variabel yang bersifat situasional<sup>25</sup>

a) *Current Social Comparison* (Perbandingan terhadap situasi yang ada)

Seorang pekerja selalu mengharapkan untuk dapat memperoleh hasil yang seimbang antara apa yang telah disumbangkannya kepada perusahaan dengan apa yang diperoleh

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, hlm.266.



dari perusahaan. Apabila terdapat ketidakseimbangan maka hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan.

b) *Reference Group* (pengaruh kelompok acuan)

Kelompok acuan adalah kelompok dimana individu sering kali meminta petunjuk atau pendapat dalam menghadapi persoalan-persoalan yang ditemuinya. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaan.

c) *Job factors in Priors Experiences* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya)

Harapan-harapan yang timbul terhadap pekerjaan yang saat ini dihadapi sangat dipengaruhi oleh persepsi mengenai pekerjaan sebelumnya. Persepsi terhadap masa lalu penting artinya untuk membentuk harapan minimum yang mungkin diperoleh dari pekerjaan saat ini.

3) Karakteristik Pekerjaan<sup>26</sup>

a) *Compensation* (imbalan yang diterima)

Banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut sebagai sumber ketidakpuasan, misalnya adalah penelitian Porter yang menemukan sekitar 80% manajer tidak puas dengan gaji yang diterima.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm.267.

Penyebab ketidakpuasan ini adalah kecenderungan dari orang yang membandingkan dirinya dengan kelompoknya. Kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji dibawah rata-rata seperti yang diterima orang lain, maka orang tersebut mungkin akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b) *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan)

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa para pekerja menyatakan kepuasan terhadap atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan pada bawahan, daripada atasan yang bersikap acuh tak acuh serta selalu mengkritik. Di samping itu kesempatan yang diberikan atasan kepada bawahan untuk berpartisipasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

c) *The Work It Self* (pekerjaan itu sendiri)

Sifat-sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh individu merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja dari individu tersebut.

d) *Co Workers* (hubungan antar rekan sekerja)

Interaksi yang terjadi sesama pekerja akan menciptakan suasana tertentu yang berpengaruh pulapada kepuasan kerja.

e) *Job Security* (keamanan kerja)

Rasa aman ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang menyenangkan tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

f) *Advancement Opportunity* (kesempatan untuk memperoleh perubahan status)

Faktor ini cukup besar peranannya dalam menumbuhkan kepuasan kerja, khususnya pada orang-orang yang memiliki keinginan yang besar untuk maju dan berkembang untuk menjadi lebih baik.

c. Menurut Moh. As'ad faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:<sup>27</sup>

1) Faktor Psikologis

Meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan, perasaan kerja.

2) Faktor Fisik

Meliputi kondisi fisik pegawai, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja.

3) Faktor Finansial

Meliputi kesejahteraan pegawai/karyawan, jumlah gaji yang diterima, jaminan sosial tenaga kerja, besar tunjangan yang diterima, fasilitas penunjang yang diberikan perusahaan, promosi jabatan (karir).

---

<sup>27</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty, 1995), hlm. 32.

d. Menurut Harold E. Burt faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, yaitu hubungan antara manajer dengan karyawan , faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, dan sugesti dari teman sekerja.
- 2) Faktor Individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan, dan jenis kelamin.
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan.
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan.

e. Menurut Ghiselli dan Brown, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yakni:<sup>29</sup>

1) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada berkedudukan lebih rendah.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

3) Umur

---

<sup>28</sup> Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia, Op.Cit.*, hlm. 28.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm.29.

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang biasa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

#### 4) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi tersebut.

## H. Metode Penelitian

Metode adalah cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan,<sup>30</sup> sedangkan penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.<sup>31</sup> Berkaitan dengan penelitian, dibawah ini beberapa hal yang perlu dijelaskan.

### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini jika dilihat dari bentuknya adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan melakukan studi yang mendalam mengenai suatu unit sosial sedemikian rupa sehingga menghasilkan gambaran-gambaran yang terorganisir

---

<sup>30</sup> Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmia*, (Bandung: Tarsito, 1998), hlm. 131.

<sup>31</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian Research Jilid 1*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm.4.

dengan baik. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu metode analisa data yang menentukan, menafsirkan, serta mengklasifikasikan data-data atau informasi tentang penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan toko Purnama Godean.

## 2. Subyek dan Obyek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Menurut Arikunto, subyek adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan yang menjadi sumber data penelitian ini adalah orang (informan atau narasumber) yang dipilih secara sengaja pada awal penelitian dan kemudian mungkin saja dikembangkan penulis di lapangan.<sup>32</sup> Disini peneliti menggunakan teknik sampling, yaitu cara mengumpulkan data dengan jalan meneliti sebagian dari keseluruhan subjek penelitian. Adapun teknik penentuan subjek penelitian yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan subjek sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang yang paling tahu tentang apa yang peneliti harapkan.<sup>33</sup>

Dalam penelitian kualitatif informan tidak ditentukan terlebih dahulu karena dalam proses pengumpulan data bila tidak ditemukan

---

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 45.

<sup>33</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 4-5.

variasi informasi, maka penulis dapat langsung mencari informan baru sampai hasil yang diperoleh sesuai kebutuhan. Dalam proses pengumpulan data jika tidak ditemukan lagi variasi informasi dengan *snowball sampling*.

*Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data.<sup>34</sup> Berdasarkan keterangan di atas tersebut maka tahap-tahap dalam pengumpulan informasi, yaitu sebagai berikut:<sup>35</sup>

- 1) Mencari informan awal untuk diwawancarai
- 2) Memilih informan lanjutan untuk memperdalam deskripsi informasi dan melacak variasi informasi yang mungkin ada agar dapat melengkapi informasi yang sudah diperolehnya.
- 3) Menghentikan pemilihan informan lanjutan apabila sudah tidak ditemukan variasi informasi.

Jumlah karyawan Toko Purnama Godean berjumlah 55 orang, sedangkan yang telah menjadi pegawai tetap dengan lama kerja < 5 tahun berjumlah 23 orang dan yang menjadi pegawai > 5 tahun

---

<sup>34</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 302.

<sup>35</sup> Suharsimi Arikunto, *Pendekatan Penelitian...*, hlm. 45.

berjumlah 32 orang, dengan pertimbangan tersebut maka peneliti hanya mengambil sampel 1 orang manajer, 2 orang administrasi, dan 1 orang pramuniaga jadi jumlah total informan adalah 4 orang, informan tersebut diambil berdasarkan ukuran dari jumlah karyawan yang sudah tetap, yaitu karyawan yang masa kerjanya terhitung < 5 tahun. Adapun yang menjadi subjek atau sumber data dalam penelitian ini adalah sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 0.1**  
**Subjek Data<sup>36</sup>**

No	Subjek Penelitian	Jabatan	Keterangan
1.	Erma Lutfiani	General Manajer	Subjek utama
2.	Sri Suyamti	Administrasi	Subjek pendukung
3.	Maryani	Pramuniaga	Subjek pendukung

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sesuatu yang hendak diteliti dalam sebuah penelitian.<sup>37</sup> Adapun obyek dalam penelitian ini adalah mengenai penerapan kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean dengan menggunakan teori Wexley dan Yukl dalam buku Suwatno dan Doni Juni Priansa dalam bukunya yang berjudul

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan Ibu Erma Lutfiani, selaku *General Manager* Toko Purnama Godean, (Kamis, 22 Mei 2014, pukul 08:40-09:45 WIB)

<sup>37</sup> Khusaini Usman dan Purnama Setiyadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 96.



Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, maka indikator kepuasan kerja meliputi aspek karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan.<sup>38</sup>

### 3. Metode Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai sumber yang ada. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dari sumber yang sama.

#### a. Metode Observasi

Menurut Sarwono, observasi adalah melakukan pencatatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan, teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi serta gambaran empiris tentang data yang diperlukan dengan mengadakan pengamatan langsung kepada perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi terstruktur, observasi terstruktur adalah dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.<sup>39</sup>

#### b. Metode Wawancara

---

<sup>38</sup>*Ibid.*, hlm. 265.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi.....*, hlm. 312.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan antara dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.<sup>40</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur, wawancara terstruktur digunakan bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah dipersiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap informan diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.<sup>41</sup> Dalam melakukan wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga menggunakan tape recorder, gambar dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Dalam penelitian ini, metode ini peneliti gunakan untuk memperoleh informasi tentang kepuasan kerja karyawan Toko Purnama Godean.

#### c. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya

---

<sup>40</sup> Moelong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 57.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi.....*, hlm. 318.

monumental dari seseorang.<sup>42</sup> Menurut Bogdan dalam Sugiyono hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan dimasa kecil di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat, dan autobiografi.<sup>43</sup> Jadi dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan meneliti bahan dokumentasi yang ada dan memiliki relevansi dengan tujuan penelitian. Penggunaan metode dokumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai kepuasan kerja karyawan Toko Purnama Godean.

#### 4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Toko Purnama Godean yang beralamatkan di Jln. Sarono Dipoyo Godean Sleman Yogyakarta. Pelaksanaan penelitian dimulai dari 7 April sampai dengan 7 Juni 2014.

#### 5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian....*, hlm. 32.

<sup>43</sup> *Ibid.*, hlm. 32.

kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>44</sup>

Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman dalam Sugiyono mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis meliputi:

a. *Data Reduction*/ reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk memperoleh data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>45</sup>

b. *Data Display*/ Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam ini Miles dan Huberman menyatakan “*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*”. Yang paling sering

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm. 335.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...*, hlm. 64.

digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>46</sup>

c. *Conclusion Drawing/* Penarikan Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Sedangkan dalam menyusun pembahasan menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian menganalisis dengan beberapa tahapan. Tahapan yang pertama meliputi reduksi data, data-data yang didapat oleh peneliti baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi dikumpulkan menjadi satu bagian kemudian direduksi hal-hal yang terkait dengan penelitian ini.

Data yang telah dikumpulkan dan digenerlisasikan ke dalam permasalahan tertentu, kemudian dijadikan kesimpulan, garis besar,

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 53.

dan sajian inti sari penelitian ini. Dari hasil analisa yang telah peneliti lakukan, penelitian menyajikan data tentang evaluasi kepuasan kerja karyawan. Peneliti akan menyajikan data yang telah direduksi dari hasil wawancara. Setelah penyajian data selesai peneliti juga menyimpulkan dan mengkonfirmasi hasil analisis data yang telah dilakukan.

#### 6. Pengujian Keabsahan Penelitian

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *creibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependentbility* (reabilitas), dan *confirmability* (objektivitas). Namun uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji reabilitas dan validitas saja.<sup>47</sup>

Menurut Sugiyono, uji reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data. Sedangkan uji validitas atau kredibilitas merupakan pengujian keakuratan data.<sup>48</sup> Untuk menguji kredibilitas data, dalam penulisan ini penulis menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hlm. 270.

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 267-268.

yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.<sup>49</sup>

Adapun ungkapan bahwa uji keabsahan dapat pula dilakukan dengan triangulasi pendekatan dengan kemungkinan melakukan terobosan metodologis terhadap masalah-masalah tertentu yang kemungkinan dapat dilakukan seperti apa yang dikemukakan oleh Burgess.<sup>50</sup> Teknis triangulasi lebih mengutamakan efektivitas proses dan hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, triangulasi dapat dilakukan dengan menguji apakah proses dan hasil metode yang digunakan sudah berjalan dengan baik.<sup>51</sup> Yaitu:<sup>52</sup>

- a. Peneliti menggunakan wawancara mendalam dan observasi partisipasi dalam pengumpulan data.
- b. Setelah itu dilakukan uji silang terhadap materi catatan harian wawancara dengan informan serta catatan harian observasi.
- c. Hasil konfirmasi itu perlu diuji lagi dengan informasi-informasi sebelumnya karena bisa jadi hasil konfirmasi itu bertentangan dengan informasi-informasi yang telah dihimpun sebelumnya dari informan atau dari sumber-sumber lain.

---

<sup>49</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 289.

<sup>50</sup> Brannen, Julia, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997), hlm. 20.

<sup>51</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 252.

<sup>52</sup> *Ibid.*, hlm.252.

Apabila ada yang berbeda, peneliti terus menelusuri perbedaan-perbedaan itu sampai peneliti menemukan perbedaan dengan materi perbedaannya, kemudian dilakukan konfirmasi dengan informan dan sumber-sumber lain.<sup>53</sup> Proses triangulasi tersebut diatas dilakukan terus-menerus sepanjang proses mengumpulkan data dan analisis data, sampai peneliti yakin bahwa sudah tidak ada lagi perbedaan-perbedaan, dan tidak ada lagi yang perlu dikonfirmasi kepada informan.<sup>54</sup>

Triangulasi juga dapat dilakukan dengan menguji pemahaman peneliti dengan pemahaman informan tentang hal-hal yang diinformasikan informan kepada peneliti. Hal ini perlu dilakukan mengingat dalam penelitian kualitatif, persoalan pemahaman makna suatu hal bisa jadi berbeda antara orang satu dan lainnya. Termasuk juga umpamanya adalah kemungkinan perbedaan pemahaman pemaknaan antara informan dan peneliti.<sup>55</sup>

Uji pemahaman dapat pula dilakukan di akhir penelitian ketika semua informasi sudah dipresentasikan dalam draft laporan, kemudian sebelum hasil penelitian itu di publikasikan, peneliti dapat meminta informan untuk membaca kembali draft laporan penelitian itu.<sup>56</sup> Apabila proses uji akhir ini dilakukan tanpa komplai dan komentar dari informan,

---

<sup>53</sup>*Ibid.*, hlm.252.

<sup>54</sup>*Ibid.*, hlm.253.

<sup>55</sup>*Ibid.*, hlm.253.

<sup>56</sup>*Ibid.*, hlm.253.



maka draft laporan sudah dapat dipresentasikan. Namun, apabila ada komplain dan komentar dari informan, peneliti harus menelusuri komplain dan komentar itu. Peneliti berkewajiban mencaai di man sumber kesalahan informasi dan pemahaman sehingga muncul komplain dan komentar dari informan. Untuk itu, peneliti mengulangi lagi proses-proses sebagaimana yang telah dijelaskan di atas ketika harus melakukan triangulasi.<sup>57</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi ini untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.<sup>58</sup> Uji keabsahan melau triangulasi ini dilakukan karena daam penelitian kualitatif, untuk menguji keabsahan informasi tidak dapat dilakukan dengan alat uji statistik. Begitu pula materi kebenaran tidak diuji berasarkan kebenaran alat sehingga substansi kebenaran tergantung pada kebenaran intersubjektif. Oleh karena itu, sesuatu yang dianggap benar apabila kebenaran itu mewakili kebenaran orang banyak atau kebenaran *steakholder*. Kebenaran bukan saja muncul dari wacana etik, namun juga menjadi wacana etnik dari masyarakat yang diteliti.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm.253.

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 370.

<sup>59</sup> *Ibid.*, hlm.253.

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan Uraian hasil penelitian tentang penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi karyawan Toko Purnama Godean dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan di Toko Purnama Godean mengadopsi indikator yang dikemukakan oleh Wexl dan Yukl dalam buku H. Suwatno dan Doni Juni Priansa. Indikator tersebut yaitu:
  - a. Karakteristik Individu dengan sub poin yaitu: *need, value, dan personality traits,*
  - b. Variabel Situasional dengan sub poin yaitu: *current sosial comparisson, reference group dan job factors in priors experience,*
  - c. Karakteristik Pekerjaan dengan sub poin yaitu: *compensation, supervition, the work it self, co. Workers, job security dan advancement opportunity.*

Hubungan imbal balik yang baik antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan maka terbentuklah mekanisme kerja yang memiliki ritme harmonis, saling mendukung dan menguatkan sehingga pencapaian target dapat dilakukan secara maksimal.

## B. Saran-saran

Setelah diadakan penelitian penerapan faktor-faktor kepuasan kerja studi pada karyawan Toko Purnama Godean, maka demi perbaikan bidang Manajemen SDM, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Untuk Manajemen Toko Purnama Godean diharapkan lebih tegas dalam memberikan arahan-arahan, terutama mengenai dekripsi pekerjaan masing-masing jabatan, lebih gencar memotivasi karyawannya sehingga dapat membentuk individu yang lebih baik dalam hal kualitas kinerja.
2. Harapan penulis bagi peneliti selanjutnya adalah agar penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini terkait dengan Manajemen SDM khususnya mengenai bidang Kepuasan Kerja Karyawan. Karena kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang kompleks terhadap hasil kinerja, serta tema ini sangat menarik untuk dikaji lebih dalam.
3. Bagi seluruh karyawan Toko Purnama Godean diharapkan mampu mengembangkan diri, potensi dan *skill* yang dimiliki serta dapat menjalankan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan dalam perusahaan.

### **C. Penutup**

*Alhamdulillah Robbil'alamin*, rasa syukur yang tak terhingga peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq, hidayah, beserta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segera. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena, tiada gading yang tak retak begitu pula perjalanan penyusun dalam menyelesaikan karya skripsi ini, masih banyak terdapat kekurangan maupun hambatan-hambatan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis, dan semoga dapat memberikan tambahan refrensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, *Amin-amin ya Robbal'alamin*.

## DAFTAR PUSTAKA

Atika Rachma Nuswantari, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, *skripsi* (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2011.

Brannen, Julia, *Memadu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997).

Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2007).

Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013).

Dedi Setiadi, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta, *skripsi*, (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Fraser, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Cetakan kedua, (Jakarta: PT. Saptodadi, 1992).

<http://www.kamusbesar.com/40781/penerapan>

<http://www.kamusbesar.com/10782/faktor>

<http://www.kamusbesar.com/41431/toko>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Eceran>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen#Manajer>

<http://www.artikata.com/arti-336196-koordinator.html>

<http://id.wikipedia.org/wiki/Penyelia>

<http://www.artikata.com/arti-345871-pramuniaga.html>

<http://www.artikata.com/arti-333201-kasir.html>

Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia, 2010.

- Supranto, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar*, cet. III, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006)
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Masyjui Isnann, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*, *skripsi (tidak diterbitkan)*, (Semarang: Fakultas Ilmu Sosial UNNES, 2009).
- M. As'ad dalam buku Danang Sunyoto, *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.
- Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2007.
- Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2010.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010),
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. XII, ED. Revisi V, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Tafak Kurddin, *Tingkat Kepuasan Guru dan Karyawan Terhadap Pembayaran Gaji Melalui Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta*, *skripsi (Tidak Diterbitkan)*, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2008.
- Taufik Noor Hidayat dalam [http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja)

Tri Handayani, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, *Skripsi* (Tidak Diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi ke-3*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

## HASIL WAWANCARA

1. Nama Informan : Ibu Erma Lutfiani  
Jabatan : General Manager  
Hari, Tanggal : Sabtu, 21 Juni 2014  
Waktu : 11:15-12:03 WIB  
Tempat wawancara : Jln. Godean Km. 11  
Usia : 39 tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Curitan, Sideluhur, Godean, Sleman, Yogyakarta  
Lama Bekerja : -

### A. Karakteristik Individu

Peneliti : Poin *Need* (kebutuhan-kebutuhan individu) "Dalam melaksanakan pekerjaannya apakah pada para karyawan anda telah anda motivasi bahwa dengan bekerja dengan baik maka hasil yang didapatkan akan maksimal, apabila hasil yang didapatkan telah maksimal maka semua kebutuhan akan terpenuhi terutama kebutuhan biologis dan psikologis?"

Ibu Erma Lutfiani : "selalu kita anu ya, selalu kita motivasikan dengan motivasi yang baik dengan kita kasih arahan dalam pertemuan rutin, pertemuan bulanan, ataupun motivasi yang wujudnya prestasi dan kita akan memberikan reward pada karyawan yang disiplin, datang tidak terlambat, prestasi-pretasi penjualan, pencapaian target, nah dengan pemberian reward seperti itu agar karyawan dapat bekerja secara maksimal"

Peneliti : Poin *Value* (nilai-nilai yang dianut), "Apakah manajemen Toko Purnama Godean telah menerapkan nilai-nilai mengenai cara bekerja yang baik dan benar demi tercapainya target dan terwujudnya tujuan hidup layak yang diinginkan dari hasil kinerja karyawan secara keseluruhan?"

Ibu Erma Lutfiani : "ya itu tadi hampir sama dengan poin yang pertama ya, ya selalu ya, karena bekerja dengan baik itu berimbas pada penjualan di toko ya, karena kita selalu menghimbau untuk *service exelent* ya, memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan, otomatis dengan memberikan pelayanan yang baik diharapkan konsumen puas, kalau konsumen puas maka diharapkan konsumen akan kembali lagi melakukan



pembelian ditoko, dan diharapkan penjualan kita akan semakin baik, bila omset menjadi lebih baik maka hasilnya akan berimbas pada karyawan itu sendiri”

Peneliti : Poin *Personality Traits* (ciri-ciri kepribadian), “Apakah manajemen perusahaan ini telah menempatkan karyawan sesuai dengan porsi dari kepribadian, *skill*, ilmu pengetahuan yang dimiliki setiap personal?”

Ibu Erma Lutfiani : “Kalau dalam penempatannya disesuaikan dengan keahliannya masing-masing ya, walau tidak menutup kemungkinan mereka selalu di rolling itu tadi agar mereka mengetahui mengenai tugas masing-masing ya, meskipun pada akhirnya dia pasti akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar pada bidang yang dia kuasai”

## B. Variabel Situasional

Peneliti : Poin *Current Sosial Comparisson* (perbandingan situasi kerja), “Dalam prihal imbal balik, apakah perusahaan sudah menetapkan standart mengenai kesesuaian antara apa yang telah dilakukan karyawan dengan apa yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan?”

Ibu Erma Lutfiani : “Selalu kita usahakan kalau kita memberikan insentif ukuranya selalu berdasarkan prestasi kerja dia, profesionalitas, yang bekerja dengan masa kerja lebih lama belum tentu dia yang diberikan bonus/insentif, bisa jadi karyawan yang baru yang diberikan insentif”

Peneliti : Poin *Reference Group* (pengaruh kelompok acuan), ”Apakah pihak perusahaan selalu menghimbau untuk menciptakan suasana yang kondusif demi mendukung kelancaran aktifitas kerja, agar dapat mencapai target dengan maksimal?”

Ibu Erma Lutfiani : “Iya, selalu dihimbau dan itu harus, karena kerja ditoko itu kerja yang satu tim ya jadi kalau tim nya tidak solid ya nanti banyak kendala yang ada disitu dan hasil pekerjaanya tidak akan maksimal”

Peneliti : Poin *Job factors in Priors Experience* (pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya), “Apakah pihak manajemen telah bisa menyakinkan karyawannya bahwa pekerjaan yang saat ini dikerjakan dengan sebaik-baiknya maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula?”

Ibu Erma Lutfiani : “Selalu kami ingatkan, walau tidak hanya diperusahaan kami, kami selalu mengingatkan kalau bekerja dimanapun hendaknya pekerjaan itu dilakukan dengan penuh tanggung jawab, karena kalau pekerjaan tersebut dilakukan dengan penuh tanggung jawab maka hasil yang didapatkan akan menjadi lebih baik, saya pun sebagai pemilik usaha juga tidak boleh menutup kemungkinan bila karyawan itu ingin menjadi lebih baik, sesuai dengan penilainya”

### C. Karakteristik Pekerjaan

Peneliti : Poin *Compensation* (imbalan yang diterima),”apakah perusahaan memberikan imbalan pada karyawannya sesuai dengan rata-rata gaji karyawan ditempat lain dengan profesi yang sejenis?”

Ibu Erma Lutfiani : “Kalau dengan yang lain terus terang kami tidak tahu karena disini itu kan ada kami sudah punya standart sendiri, dan juga kan memang dari pemerintah kan juga ada standartnya, dan kita juga tidak jauh dari itu, ya seperti itu”.

Peneliti : Poin *Supervition* (pengawasan yang dilakukan oleh atasan), “apakah perusahaan telah menunjukkan sikap perhatian, dukungan pada bawahannya demi pencapaian kerja yang maksimal?”

Ibu Erma Lutfiani : “iya selalu kita kasih anu, apa untuk meningkatkan penjualan selalu kita kasih motivasi kita kasih arahan lalu kita cek barang-barang apa yang lagi laku, selalu kita dukung untuk hal-hal yang mampu meningkatkan penjualan, itu bentuk dukungan dari kami ke dia, dan bila target penjualan tercapai maka akan ada reward untuk karyawan tersebut, kita selalu komunikasi dua arah, mereka kan yang lebih mengerti lapangan walaupun kita punya teori tetapi tetap kita harus menyesuaikan dengan apa yang ada dilapangan, dan karakteristik pembeli kadang-kadang disuatu daerah itu berbeda-beda, kadang ada yang dia seorang motivator seminar, dia ilmunya banyak saya belajar dari dia, tetapi dia sendiri yang buka usaha seperti kami, tetapi banyak yang enggak berhasil atau mungkin dia hanya melakukan komunikasi satu arah, atau bagaimana yaitu hanya tambahan saja”

Peneliti : Poin *The Work it Self* (pekerjaan itu sendiri),”apakah perusahaan memberikan batasan-batasan mengenai deskripsi

pekerjaan masing-masing divisi/ jabatan yang dipegang oleh para karyawannya?”

Ibu Erma Lutfiani : “iya semua bagian ada tugas-tugasnya masing-masing, karena setiap divisi memiliki jobdesnya masing-masing, misal bagian purchasing boleh melakukan pembelian seberapa, jadi ada batasan-batasannya”

Peneliti : Poin *Co. Worker* (hubungan antara rekan kerja),”Dalam ketentuan interaksi antar sesama karyawan apakah ada peraturan mengenai hubungan secara vertikal maupun horisontal?”

Ibu Erma Lutfiani : “Memang dalam suatu kewenangan tadi, kalau semuanya harus ke saya kan akhirnya nanti kurang cepat dalam menentukan solusi suatu masalah, kalau jatah masalahnya itu tanggung jawab supervisi counter ya dia harus bisa menyelesaikan masalah anak buahnya, karena itu memang tugasnya dia, tetapi kalau masalahnya terlalu besar dan sekiranya berat maka baru dinaikan atau dilaporkan ke saya,”

Peneliti : Poin *Job Security* (kemanan kerja),”apakah perusahaan telah memperhatikan mengenai keharusan dalam mengatur/mengkondusifkan suasana kerja agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan?”

Ibu Erma Lutfiani : “biar tetap aman dan kondusif, setiap datang kita harus saling berjabat tangan, pokoknya selalu, siapapun itu walau bagaimanapun keadaanya harus saling ada interaksi antar karyawan kita harus say hello, hal tersebut untuk meminimalisir *juthakkan* antar karyawan, *mesti ketok* kalau antar karyawan sedang ada masalah kan mereka gak mau salaman, mereka kalau saatnya pergantian shift pasti nanti keliling untuk berjabat tangan ke tiap-tiap counter, gunanya ya itu tadi untuk meminimalisir bentrokan yang terjadi dan dengan sistem *rolling* itu untuk mengurangi kejenuhan yang ada, agar menjadi lebih nyaman, yang di *rolling* gak nyaman yo ada, tapi intinya untuk membangun suasana kerja yang baru dan semangat baru, selalu kita mengingatkan bahwa dengan saling berjabat tangan maka pling tidak dosa-dosa kita saling berguguran saat berjabat tangan tersebut”

Peneliti : Poin *Advancement Opportunity* (kesempatan untuk empperoleh perubahan status),”apakah perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan yang ingin maju dan berkembang untuk naik pada level

jabatan yang lebih tinggi, sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan?"

Ibu Erma Lutfiani : "hm...kita memang memberlakukan seperti itu ya, kita selalu memantau karyawan-karyawan yang beprestasi, siapa-siapa saja yang pantas untuk dijadikan leader agar mereka juga bisa berkembang, menjadi lebih baik, mendapatkan ilmu yang cukup yang baik, dan walaupun mereka ingin berdiri sendiri selalu kita kasih kesempatan. Ya kita anukan, ditoko itu bagian yang paling susah adalah divisi pembelian, karena mereka bertanggung jawab terhadap barang yang dibeli harus dapat dijual kembali, poin yang paling susah yaitu, disini yang dimaksud prestasi tidak hanya dia mampu menjualkan apa yang ada akan tetapi juga kontribusi pemikirannya yang dapat memajukan dan membangun perusahaan."

2. Nama Informan : Ibu Suyamti  
 Jabatan : Admin.  
 Hari, Tanggal : Sabtu, 21 Juni 2014  
 Tempat wawancara : Jln. Sarono Dipoyo  
 Waktu :13:00-13:45 WIB  
 Usia : 39 tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Gentingan, Sidoagung, Godean, Sleman,  
 Yogyakarta  
 Lama Bekerja : 1995-2014

### A. Karakteristik Individu

- Peneliti : Poin *Need* (Kebutuhan individu), “apa benar perusahaan selalu memotivasi karyawannya dengan memberikan arahan-arahan saat briefing, pertemuan meeting dan acara sejenisnya?”
- Ibu Sri Suyamti : “ya, dalam briefing selalu disampaikan targetnya, motivasinya, kita dalam meningkatkan penjualan, kita harus ramah yo piye yo kita harus gini-gininya, tapi kan kita juga harus itu ya *nek kerjo ki yo sing tenanan*, kita yo harus melakukan apa *sing* menjadi tugas kita sebagai karyawan”
- Peneliti : Poin *Value* (nilai-nilai yang dianut),”apa benar bahwasanya manajemen perusahaan selalu mengingatkan mengenai nilai-nilai kebaikan dari *service exelent*, dengan emmberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya?”
- Ibu Sri Suyamti : “yo...gitu mbak, karena kita tidak terlepas dari pelayanan jasa ke orang to mbak yo kita servis ok, harga juga ok, *regane yo ora larang*”.
- Peneliti : Poin *Personality Traits* (Ciri-ciri kepribadian),”apakah manajemen perusahaan dalam menempatkan para karyawannya disesuaikan dengan kepribadian, keahlian dan ilmu pengetahuan kepada masing-masing karyawannya?”
- Ibu Sri Suyamti : “iya mbak, memang ditempat kami diberlakukan seperti itu mbak, dalam menempatkan karyawan memang harus sesuai bidang yang dikuasainya ya meskipun ada rolling juga, tapi tetap diprioritaskan pada skill yng dimiliki masing-masing karyawan”

## B. Variabel Situasional

- Peneliti : Poin *Current Sisial Comparrison* (Perbandingan situasi kerja),”apakah perusahaan dalam memberlakukan imbal balik memiliki standart khusus yang menjadi acuan?”
- Ibu Sri Suyamti : “iya seperti itu mbak, kalau ada potongan ya itu karena denda telat masuk, *opo opolah*”.
- Peneliti : Poin *Reference Group* (Pengaruh kelompok),”apakah manajemen perusahaan selalu menghimbau mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kekompakan dan kerja sama dalam tim?”
- Ibu Sri Suyamti : “iya, betul sekali, karena kita kan disini kerja tim ya mbak, kita juga ada evaluasi tiap 3 bulan sekali terhadap kinerja seluruh karyawan baik itu perkelompok/tim maupun personal, evaluasi itu dilakukan agar pekerjaan dapat dicapai secara maksimal”
- Peneliti : Poin *Job Faktor Experience* (Pengalaman kerja sebelumnya),”apakah pihak manajemen selalu menghimbau para karyawannya untuk melakukan yang terbaik untuk menghasilkan sesuatu yang baik pula?”
- Ibu Sri Suyamti : “hu’um....*yo ngono* kuwi biasanya briefing itu memang tidak setiap saat, ada waktu-waktu tertentu kalau kelihatanya kinerja karyawannya kog melemah, nah biasanya *do diopyak-opyak* ayo...ayo...semangat *meneh..*, biasanya diselingi juga dengan siraman rohani untuk mengingatkan dan meningkatkan kembali semangat dalam bekerja.”

## C. Karakteristik Pekerjaan

- Peneliti : Poin *Compensation* (Imbalan yang diterima),”apakah perusahaan dalam memberikan imbalan telah disesuaikan dengan standart yang telah ditentukan dan berbagai hal yang dapat dijadikan pertimbangan?”
- Ibu Sri Suyamti : “kalau dalam undang-undang kan *cetho*, tapi kan dalam hal ini mbak Erma kan memiliki standart sendiri untuk memberikan gaji, bonus dan insentif para karyawanya...”
- Peneliti : Poin *Supervision* (Pengawasan),”apakah manajemen perusahaan selalu memperhatikan dan mendukung setiap gerak laju karyawanya demi menuju kesuksesan bersama?”

- Ibu Sri Suyamti : “ya itu konsekwensi mbak, kalau kita berani *kulak* sekian berarti kita harus mampu untuk menjualkan, misal juga oh...barang ini gak laku maka kita juga harus bisa menjualkan mbak, atau kalau barangnya tidak laku-laku kita bisa mengembalikannya kepada distributor, soalnya keinginan konsumen itu kan masing-masing mbak,kadang konsumen ada yang bilang kalau dia beli disana saya dapat poin mbak, atau dia dapat diskon mbak, dari konsumen itu kita bisa mendapat masukan, dan oh...iya mungkin kita bisa melakukan seperti yang disana”
- Peneliti : Poin *The Work it Self* (Pekerjaan itu sendiri),”apakah perusahaan memiliki ketetapan dan ketentuan-ketentuan atas dasar tugas masing-masing divisi?”
- Ibu Sri Suyamti : ” ya mereka memiliki tata ruang ya, *nek* mbak Fatme *gaweane mbayari* dia juga ndak order, memang sudah ada tugasnya masing-masing”.
- Peneliti : Poin *Co. Worker* (Hubungan antar teman sekerja),”apakah manajemen perusahaan memiliki peraturan mengenai interaksi hubungan antar karyawan baik secara vertikal maupun horisontal?”
- Ibu Sri Suyamti : “oo...ya enggak bisa sembarangan begitu, karena kita kan juga punya struktur keorganisasian kita, ya misal ada karyawan yang mengeluh, ya pertamanya ditampung oleh supervisi counter, kalau bisa segera diselesaikan ya diselesaikan, kalau gak bisa baru disampaikan pada bu Erma”.
- Peneliti : Poin *Job Security* (Keamanan Kerja),”apakah perusahaan telah memperhatikan dan menegaskan mengenai kemandirian dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga suasana kerja selalu kondusif?”
- Ibu Sri Suyamti : “haya biasane nek ra cocok yo ketok, yo ra menyapa yo meneng wae, kadang seperti itu kan terjadi tidak selalu, biasane kejadian seperti itu yo ming sehari-dua hari setelah itu yo biasa wae mbak”
- Peneliti : Poin *Advancement Opportunity* (Jenjang Karir),”apakah benar dalam pemberian kesempatan jenjang karir ditentukan oleh faktor profesionalitas individu dan bukan pada lamanya masa kerja seorang karyawan?”

Ibu Sri Suyamti : “iya seperti itu, ya kalau anak yang baru kualitas pekerjaany lebih bagus ya gitu, dia yang mendapatkan bonus insentif lebih,tetapi ada juga karyawan yang semangat saya harus mampu dan saya harus bisa, ntar anak-anak itu kelihatan sing endi to sing nyambut gawene tenanan,orang itu nantinya kelihatan kadang ada yang kerjanya sudah lama tapi nyambut gawene yo ngono terus,”



3. Nama Informan : Ibu Maryani  
 Jabatan : Pramuniaga  
 Hari, Tanggal : Selasa, 24 Juni 2014  
 Waktu : 16:10-16:55 WIB  
 Tempat wawancara : Tebon, Sidoluhur, Godean, Sleman, Yogyakarta  
 Usia : 39 tahun  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Tebon, Sidoluhur, Godean, Sleman, Yogyakarta  
 Lama Bekerja : 1997-2014

#### A. Karakteristik Individu

Peneliti : Poin *Need* (Kebutuhan individu), “apa benar perusahaan selalu memotivasi karyawannya dengan memberikan arahan-arahan saat briefing, pertemuan meeting dan acara sejenisnya?”

Ibu Maryani : “sudah disampaikan oleh bu Erma, kalau masalah kerjaan harus dikerjakan semaksimal mungkin agar dapat mencapai omzet yang kita inginkan, selalu memberikan motivasi agar anak-anak selalu semangat dan dapat menghasilkan target yang diinginkan”

Peneliti : Poin *Value* (Nilai-nilai yang dianut), “apa benar bahwasanya manajemen perusahaan selalu mengingatkan mengenai nilai-nilai kebaikan dari *service exelent*, dengan emmberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya?”

Ibu Maryani : “betul ya, memang yang dikatakan pihak manajemen sudah benar, maksudnya *service exelent* itu kita harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, biar konsumennya itu belanja di Purnama biar merasa senang, puas gak ada keluhan, gak ada komplain, pihak manajemen selalu memberi masukan memberi ide mengasih arahan bagaimana cara-caranya kita dapat mendapat target yang diinginkan”

Peneliti : Poin *Personality Traits* (Ciri-ciri kepribadian), “apakah manajemen perusahaan dalam menempatkan para karyawannya disesuaikan dengan kepribadian, keahlian dan ilmu pengetahuan kepada masing-masing karyawannya?”

Ibu Maryani : “iya benar, agar karyawan itu ikut merasakan bagaimana dari counter yang satu ke counter yang lain, agar bisa menguasai dan menyelesaikan setiap masalah yang berada pada counter-nya masing-masing, biar gak ada kejenuhan, biar gak bosan dengan pekerjaannya, dengan partner kerjanya, dengan barang yang dihadapinya, gitu.., setiap karyawan setiap satu dengan yang lainnya memang memiliki keahlian sendiri-sendiri, ada yang pinter order, ada yang pinter mendisplay, ada yang

pinter menawarkan barang, setiap karyawan memiliki kelemahan memiliki kelebihan masing-masing, tapi ada juga karyawan yang malas, misalnya dia gak cocok dengan counter yang ditempatinya tetapi counter yang lainya mungkin dia senang dengan temannya, dengan barang yang kita display atau barang yang kita hadapkan kepada konsumen, kebanyakan itu kejenuhan itu pada parner nya, kadang yang senior lebih galak, lebih sok tahu seharusnya yang senior itu lebih ngemong lah kepada anak-anak yang baru masuk counternya, harus bisa memahami karakter masing-masing personal yang ada didalam counter”

## **B. Variabel Situasional**

Peneliti : Poin *Current Sisial Comparrison* (Perbandingan situasi kerja), ”apakah perusahaan dalam memberlakukan imbal balik memiliki standart khusus yang menjadi acuan?”

Ibu Maryani : “memang begitu, pihak manajmen kalau mengasihkan gaji satu karyawan dengan satu karyawan yang lain itu berbeda-beda, yang pertama memang dilihat dari prestasi, yang kedua dilihat dari lama kita bekerja, yang ke tiga dilihat dari kemampuan semaksimal mungkin”

Peneliti : Poin *Reference Group* (Pengaruh kelompok), ”apakah manajemen perusahaan selalu menghimbau mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kekompakan dan kerja sama dalam tim?”

Ibu Maryani : “memang dalam bekerja satu tim itu harus kompak, nanati kalau tidak kompak tidak akan bisa melakukan semaksimal mungkin untuk mencapai target yang kita inginkan”

Peneliti : Poin *Job Faktor Experience* (Pengalaman kerja sebelumnya), ”apakah pihak manajemen selalu menghimbau para karyawannya untuk melakukan yang terbaik untuk menghasilkan sesuatu yang baik pula?”

Ibu Maryani : “ya itu, soalnya gak mungkin to kalau kita tidak menularkan ilmu yang telah kita miliki, karena kita kan juga besok tua dan harus ada pengganti untuk generasi selanjutnya, dengan kita memberi contoh yang bagus maka yang dibelakang kita juga akan ikut bagus”

## **C. Karakteristik Pekerjaan**

Peneliti : Poin *Compensation* (Imbalan yang diterima), ”apakah perusahaan dalam memberikan imbalan telah disesuaikan dengan standart yang telah ditentukan dan berbagai hal yang dapat dijadikan pertimbangan?”

Ibu Maryani : “jadi gaji sesuai dengan UMD ya, jadi bukan berdasarkan UMR, karena kita kan toko ya, beda dengan perusahaan-perusahaan besar, kalau toko kan kadang sepi kadang rame, tapi kalau perusahaan kan ada target hari ini harus dapat sekian-sekiannya”

Peneliti : Poin *Supervision* (Pengawasan), ”apakah manajemen perusahaan selalu memperhatikan dan mendukung setiap gerak laju karyawannya demi menuju kesuksesan bersama?”

Ibu Maryani : “kita harus mengetahui barang mana yang sedang laku dipasaran, mana yang laku mana yang enggak, kalau perhatian dari atasan yang non gaji misal kita sudah capek-capek bekerja biasanya kita difreshingkan, atau Ooo....seragamnya kog sudah jelek kemudian diganti dengan seragam yang baru, itu semua termasuk perhatian yang diluar dari gaji to itu mbak”.

Peneliti : Poin *The Work it Self* (Pekerjaan itu sendiri), ”apakah perusahaan memiliki ketetapan dan ketentuan-ketentuan atas dasar tugas masing-masing divisi?”

Ibu Maryani : “soalnya kalau ditoko itu kan ada yang bertugas bagian order, yang ke dua ada yang bertugas melakukan pembayaran, yang paling berat itu adalah bagian kasir, kasir itu jadi penentu toko itu kualitasnya baik atau tidak, yaitu kasir yang menentukan sekali”

Peneliti : Poin *Co. Worker* (Hubungan antar teman sekerja), ”apakah manajemen perusahaan memiliki peraturan mengenai interaksi hubungan antar karyawan baik secara vertikal maupun horisontal?”

Ibu Maryani : “selama masalah itu bisa kita tangani, maka kita selesaikan, kan kalau setiap pemecahan masalah kan ada resikonya to, nah kalau bisa diselesaikan oleh counter masing-masing dulu”

Peneliti : Poin *Job Security* (Keamanan Kerja), ”apakah perusahaan telah memperhatikan dan menegaskan mengenai kemandirian dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga suasana kerja selalu kondusif?”

Ibu Maryani : “Setiap pagi kita memang selalu berjabat tangan dan say hello pada semua karyawan, jadi gak ada masalah lagi, gak ada dongkol, bersalaman untuk menyelesaikan perselisihan, kan kalau tidak ada masalah kan bisa bekerja dengan hati senang, dengan rekan kerja juga senang maka imbasnya pada karyawan itu positif, lain dengan kalau ada masalah dengan sesama rekan kerja, maka imbasnya kepada konsumen juga, misal melayaninya dengan sengol-sengokl,

nada suara yang ketus itu akan sangat tidak baik dampaknya pada konsumen”

Peneliti : Poin *Advancement Opportunity* (Jenjang Karir),” ”apakah benar dalam pemberian kesempatan jenjang karir ditentukan oleh faktor profesionalitas individu dan bukan pada lamanya masa kerja seorang karyawan?”

Ibu Maryani : “kita sebagai yang lebih senior harus menunjuk kader yang lebih muda, agar hasilnya lebih baik lagi, kalau gak ada yang junior nanti kita gak ada penggantinya, kita memang harus berbagi ilmu, kalau yang pertama kita lihat dari kerjanya dulu, mungkin dicounter yang itu cocok oh...coba kalau dipindah dicounter yang lain, yaitu pakai sistem rolling, dan dari pekerjaan yang dihasilkan, untuk memantau kalau tiga bulan itu belum bisa untuk dinilai, biasanya rentn waktu enam bulan sampai dengan satu tahun”

**Gambar 0.2. Tabel Personalia Toko Purnama Godean Juni 2014**

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Erma Lutfiani	S1	General Manager
2.	Maryani	SMK	Koordinator Area Lantai 1
3.	Sri Asih	SMK	Koordinator Area Lantai 2
4.	Sutrimo	SLTA	Koordinator Area Lantai 3
5.	Nurhayati	SMK	Administrasi
6.	Sri Suyanti	SMK	Administrasi
7.	Fatmawati	SMK	Pramuniaga
8.	Dwi Lestari	SLTA	Supervisi Counter
9.	Budiyati	SMK	Supervisi Counter
10.	Sri Widjowati	SLTA	Supervisi Counter
11.	Vera Ani Yustian	SLTA	Supervisi Counter
12.	Priyati	SMK	Supervisi Counter
13.	Endri Triapsari	SLTA	Supervisi Counter
14.	Marwati	SLTA	Supervisi Counter
15.	Nuryati	SLTA	Kasir
16.	Hardiyati	SMK	Kasir
17.	Mei Wulan	SLTA	Kasir
18.	Paryani	SMK	Kasir
19.	Ismiyati	SMK	Kasir

20.	Lina	SMK	Kasir
21.	Marini	SMK	Pramuniaga
22.	Astuti	SLTA	Pramuniaga
23.	Subekti	SLTA	Pramuniaga
24.	Dewi Putri	SMK	Pramuniaga
25.	Intan Yuliani	SLTA	Pramuniaga
26.	Oktaviana	SLTA	Pramuniaga
27.	Martijah	SMK	Pramuniaga
28.	Tutik Setyowati	SLTA	Pramuniaga
29.	Ari	SLTA	Pramuniaga
30.	Dwi Purnomo	SLTA	Pramuniaga
31.	Hartanto	SLTA	Pramuniaga
32.	Pratikno	SLTA	Pramuniaga
33.	Amri	SLTA	Pramuniaga
34.	Hesti Wulandari	SMK	Pramuniaga
35.	Yeni Oktaviani	SMK	Pramuniaga
36.	Yuni Martiasari	SMK	Pramuniaga
37.	Asri Arianita	SLTA	Pramuniaga
38.	Ratna Ningsih	SLTA	Pramuniaga
39.	Ririn Elvia	SMK	Pramuniaga
40.	Siti Nurjanah	SLTA	Pramuniaga
41.	Riska Putri	SLTA	Pramuniaga

42.	Endah Nursari	SLTA	Pramuniaga
43.	Fathonah	SMK	Pramuniaga
44.	Sapto	SMK	Pramuniaga
45.	Dedi Hariyadi	SLTA	Pramuniaga
46.	Nur Ikhsan	SLTA	Pramuniaga
47.	Eko Andariyanto	SMK	Pramuniaga
48.	Rio Meidika	SLTA	Pramuniaga
49.	Iwan Herlambang	SMK	Gudang
50.	Heri Darmaji	SMK	Gudang
51.	Sutikno	SLTA	Gudang
52.	Gunawan	SLTA	Gudang
53.	Handoko	SLTA	Security
54.	Danang Setiawan	SLTA	Security
55.	Anang Laksono	SMK	Security

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Kartu Tanda Mahasiswa



**SANITYAS MONALISA**

09240058

MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Rektor

Prof. Dr. H. Muzaffar Yana  
NIP. 19511231 196003 1 014

Masa berlaku:  
2009 s.d 2016



### Visi

Unggul dan terkemuka dalam pemaduan dan pengembangan studi keislaman dan keilmuan bagi peradaban.

1. Kartu harus dibawa pada saat ujian dan penggunaan fasilitas-fasilitas Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Kartu hanya dapat digunakan selama pemegang kartu terdaftar sebagai mahasiswa aktif pada semester berjalan.
3. Pengguna kartu ini harus mematuhi ketentuan dan persyaratan yang ditentukan oleh Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Core Values **Integrasi** • **Intoneka** • **Dedikasi** • **Inovatif** • **Intisil** • **Continuous Improvement**



**Judul Skripsi :**

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA DI TOKO PURNAMA GODEAN**

**KARTU KONSULTASI**

No: UIN/I/KAJUR/369/MD /2013

Nama : **SANITYAS MONALISA**  
 NIM : **09240058**  
 Fakultas/Jurusan : **Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)**  
 Pembimbing 1 : **Hj. Early Maqfiroh Innayati, M.Si**  
 Pembimbing 2 :  
 Alamat : **Curitan, Sidaluhur, Godean Sleman Yogyakarta**  
 Batas Akhir Studi : **31 Agustus 2016**

	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
Pembimbing	Tgl. <sup>13/17</sup> <i>[Signature]</i>	Tgl. <sup>27/17</sup> <i>[Signature]</i>	Tgl. <sup>9/17</sup> <i>[Signature]</i>	Tgl. <sup>5/17</sup> <i>[Signature]</i>	Tgl. <sup>12</sup> <i>[Signature]</i>	Tgl. <sup>6</sup> <i>[Signature]</i>	
	Tgl. <i>[Signature]</i>	Tgl. <i>[Signature]</i>	Tgl. <i>[Signature]</i>	Tgl. <i>[Signature]</i>	Tgl. <i>[Signature]</i>	Tgl. <i>[Signature]</i>	

**FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : SANITYAS MONALISA**

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangani Ketua Sidang
1	Rabu, 13 Maret 2013	Amri Abdul R / 08240017	Peserta	<i>[Signature]</i>
2	Jumat, 15 Maret 2013	Muta'asyifa / 08240067	Peserta	<i>[Signature]</i>
3	Selasa, 26 Maret 2013	Subarni / 09240007	Peserta	<i>[Signature]</i>
4	Rabu, 27 Maret 2013	Hafid Safi' / 09240010	Peserta	<i>[Signature]</i>
5	Senin, 6 Januari 2014	Sanityas Monalisa / 09240058	Penyaji	<i>[Signature]</i>
6	Selasa, 20 Mei 2014	Juhamsyah / 09240041	Pembahas	<i>[Signature]</i>

PEMEGANG KARTU

*[Signature]*  
**SANITYAS MONALISA**

Yogyakarta, 28 Februari 2013  
 Ketua Jurusan MD  
  
**Dra. Siti Fatimah, M.Pd**  
 NIP. 19630401 199403 2 002

**KETERANGAN :**

Telah terdaftar sebagai mahasiswa

1. Setiap konsultasi harap membawa kartu untuk dimintakan tandatangan Pembimbing  
 Bila mahasiswa cuti tidak bisa konsultasi
2. Kartu ini merupakan syarat untuk mendaftarkan Seminar/ujian Munaqosyah Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281  
Telp. (0274) 515856, Email. fd@uin-suka.ac.id

**TRANSKRIP NILAI SEMENTARA  
PROGRAM SARJANA (S1)**

Nama : SANITYAS MONALISA  
Tempat, Tanggal Lahir : SLEMAN, 9 APRIL 1989  
Nomor Induk Mahasiswa : 09240058

Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH  
Tanggal Masuk : 1 SEPTEMBER 2009

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot
1	UIN-106-1-2	Al-Hadist	2	A-	7,50
2	UIN-105-1-2	Al-Qur'an	2	B-	5,50
3	MDD-210-1-3	Aplikasi Komputer	3	B/C	7,50
4	UIN-101-1-2	Bahasa Arab I	2	A-	7,50
5	UIN-102-1-2	Bahasa Inggris I	2	B-	5,50
6	MDD-110-1-2	Filsafat Umum	2	B	6,00
7	MDD-403-3-3	Manajemen	3	A/B	10,50
8	USK-111-1-2	Pengantar Studi Islam	2	A/B	7,00
9	UIN-108-1-2	Tauhid	2	A-	7,50
10	MDD-212-2-4	Bahasa Arab II, III	4	B+	13,00
11	MDD-213-2-4	Bahasa Inggris II, III	4	B-	11,00
12	USK-102-1-2	Filsafat Ilmu	2	B+	6,50
13	MDD-205-1-2	Hadits I	2	B+	6,50
14	MDD-206-1-2	Ilmu Dakwah	2	B	6,00
15	SDM-3313-2-3	Manajemen SDM I	3	A	12,00
16	PTI-201-1-2	SKI	2	A/B	7,00
17	MDD-204-1-2	Tafsir I	2	B/C	5,00
18	UIN-109-1-2	Akhlak Tasawuf	2	B+	6,50
19	UIN-103-1-2	Bahasa Indonesia	2	A-	7,50
20	MDD-213-2-2	Hadist II	2	A-	7,50
21	MDD-303-2-2	Human Relation	2	A/B	7,00
22	USK-501-1-2	Islam dan Budaya Lokal	2	B+	6,50
23	MDD-403-3-2	Logika	2	A	8,00
24	MDD-207-1-3	Manajemen Dakwah	3	A	12,00
25	SDM-314-2-3	Manajemen SDM II	3	A	12,00
26	MDD-502-3-2	Sejarah Agama-Agama	2	B	6,00
27	MDD-212-2-2	Tafsir II	2	B+	6,50
28	MDD-504-1-2	Dakwah Multikultural	2	B+	6,50

No.	Kode	Mata Kuliah	SKS	Nilai	Bobot
29	UIN-107-1-2	Fiqh dan Ushul Fiqh	2	B+	6,50
30	MDD-304-2-3	Manajemen Organisasi Islam	3	B+	9,75
31	SDM-311-2-3	Manajemen Power Planning	3	A-	11,25
32	SDM-308-2-3	Manajemen Strategik	3	A/B	10,50
33	UIN-104-1-2	Pancasila dan Kewarganegaraan	2	A	8,00
34	MDD-202-1-2	Pengantar Metodologi Penelitian	2	B+	6,50
35	MDD-210-2-3	Sejarah Dakwah	2	A/B	7,00
36	MDD-301-3-2	Teknik Presentasi dan Komunikasi	2	A	8,00
37	SDM-216-2-3	Dasar-dasar Akuntansi	3	B	9,00
38	MDD-208-2-2	Filsafat Dakwah	2	A/B	7,00
39	MDD-401-1-3	Kepemimpinan Islam	3	A/B	10,50
40	SDM-316-2-3	Manajemen Operasional	3	A-	11,25
41	SDM-308-2-3	Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM	3	A-	11,25
42	MDD-214-1-3	Metodologi Penelitian Manajemen Dakwah	3	C+	6,75
43	MDD-307-3-3	Studi Kebijakan Dakwah	3	A	12,00
44	MDD-441-3	Entrepreneurship	3	B	9,00
45	MDD-217-3-2	Filantropi Islam	2	B+	6,50
46	MDD-306-2-3	Manajemen ZIS	3	A/B	10,50
47	MDD-301-1-2	Metodologi Pengembangan Dakwah	2	A/B	7,00
48	MDD-342-3	Perilaku Organisasi	3	A/B	10,50
49	MDD-312-2-2	Praktikum Mandiri	2	A-	7,50
50	SDM-310-2-3	Sistem Informasi SDM	3	A	12,00
51	MDD-215-3-3	Statistik	3	A/B	10,50
52	SDM-217-2-3	Decision Making	3	A-	11,25
53	MDD-305-1-2	Etika Bisnis Islam	2	A	8,00
54	LKI-320-2-3	Manajemen Haji Dan Wisata Keagamaan	3	A	12,00
55	SDM-315-2-3	Manajemen Kinerja	3	A	12,00
56	MDD-319-1-2	Praktikum Profesi	2	A/B	7,00

**Indeks Prestasi Kumulatif:**

IPK (476,50 /138) = 3,45 (Tiga Koma Empat Lima)

**Predikat Kelulusan:**

SANGAT MEMUASKAN

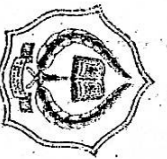
Yogyakarta, 6 Juni 2014

Dekan

Dr. H. WARYONO, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Indeks Prestasi Kumulatif	Predikat Kelulusan
3,51 - 4,00	DENGAN PUJIAN (CUM LAUDE)
2,76 - 3,50	SANGAT MEMUASKAN
2,00 - 2,75	MEMUASKAN
0,00 - 1,99	GAGAL



DEPARTEMEN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA

# Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : Sanityas Monalisa  
NIM : 09240058  
Fakultas/Prodi : Dakwah/Manajemen Dakwah

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop  
**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**  
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2009/2010  
Tanggal 20 s.d. 22 Agustus 2009 (24 jam pelajaran) sebagai:

## PESERTA

Yogyakarta, 24 Agustus 2009

DEPARTEMEN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
Yogyakarta  
Rektor  
Prof. Dr. H. M. Sidiqie  
Penjabat Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan  
Prof. Dr. H. M. Sidiqie  
NIP. 19510011987031002

**DIP**  
LABORATORIUM AGAMA  
MASJID SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama

: Sanityas Monalisa

NIM

: 09240058

Fakultas

: Dakwah dan Komunikasi/Managemen Dakwah

Tempat tanggal lahir: Sleman, 9 April 1989

Telah berhasil menyelesaikan ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Quran di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

## Sangat Baik

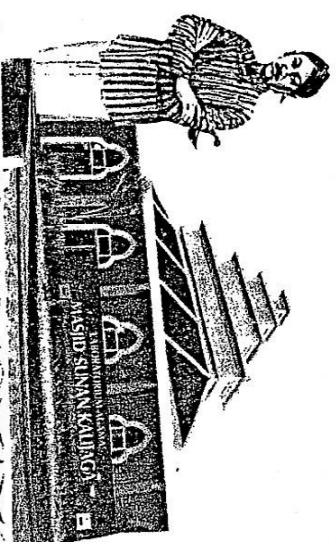
Dikeluarkan pada: 19 Mei 2014

Direktur

Laboratorium Agama  
Masjid Sunan Kalijaga

  
Dr. Wuryu Fikr M. Huda.

NIP: 197001171999031001







KEMENTERIAN AGAMA  
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA  
JL. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/0325.c /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : Sanityas Monalisa  
Date of Birth : April 9, 1989  
Sex : Female

took TOEC (Test of English Competence) held on May 3, 2013 by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

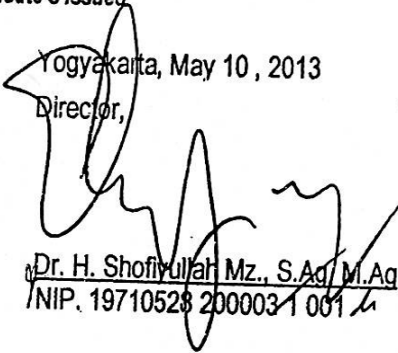
CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	47
Structure & Written Expression	47
Reading Comprehension	45
<b>Total Score</b>	<b>463</b>

\*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, May 10, 2013

Director,

  
Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag/M.Ag  
NIP. 19710528 200003 1 001



## شهادة

الرقم: ٢٠١٣/٢٠٥.ب/٩/٠٠.٩/PP.٠٢/L.٥

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأن :

الاسم : Sanityas Monalisa

تاريخ الميلاد : ٩ ابريل ١٩٨٩

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢ مايو ٢٠١٣ ،  
وحصلت على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٤٢	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
١٤	فهم المقروء
٣٣٧	مجموع الدرجات

\*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٠ مايو ٢٠١٣  
المدير

الدكتور الحاج صفى الله الماجستير

رقم التوظيف : ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١.٠٠١





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/3464/2012

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Sanityas Monalisa  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Sleman, 9 April 1989  
Nomor Induk Mahasiswa : 09240058  
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2011/2012 (Angkatan ke-77), di :

Lokasi : Nomporejo 5  
Kecamatan : Galur  
Kabupaten/Kota : Kulon Progo  
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2012 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 93,60 (A-) Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2012

Ketua,

Dr. H. Maksudin, M.Ag.  
NIP. : 19600716 199103 1 001



# Sertifikat

Nomor : IC-2.PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/09  
diberikan kepada :

Nama / NIM : SANTIYAS MONALISA/09240058

Prodi / Fakultas : MANAJEMEN DAKWAH/DAKWAH

Sebagai : PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009

dengan tema :

*“Mempertegas Eksistensi Mahasiswa;  
Upaya Menumbuhkan Kesadaran Berbangsa dan Benegara”*

Yang diselenggarakan oleh :

**Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2009**

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tanggal 16 - 18 Agustus 2009

Dengan Prestasi :

Mengetahui,

Pembantu Rektor III  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

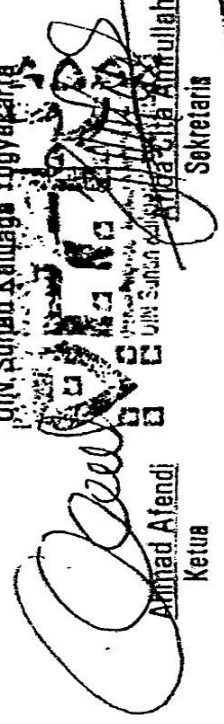
Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 18 Agustus 2009

Panitia OPAK 2009

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

  
Fika Yudianto  
Presiden

  
Ahmad Afendi  
Ketua

Dr. H. Maragustam Siregar, M.A  
NIP. 150232846

  
Nida Lita Annullah  
Sekretaris

- A. FORMULIR ISIAN PERMOHONAN IJIN STUDI PENDAHULUAN / PRA SURVEY / PRA PENELITIAN \*)
- B. SURAT PERNYATAAN BERSEDIA MENYERAHKAN HASIL PENELITIAN / SURVEY / PKL \*)

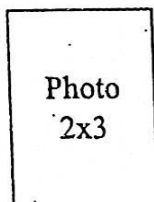
\*) Lingkari yang dipilih

Nomor : 070/1300

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini :

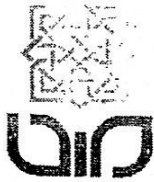
- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. Nama                           | : Sanityas Monalisa   |
| 2. No. Mahasiswa/NIP/NIM          | : 09290058  |
| 3. Tingkat (D1/D2/D3/D4/S1/S2/S3) | : S1  |
| 4. Universitas/Akademi            | : UIN Sunan Kalijaga  |
| 5. Dosen Pembimbing               | : Hj. Eddy Maghribah Inmayati S.Ag.Mn                                   |
| 6. Alamat Rumah Peneliti          | : Curitan, Sidoluhur, Godean Sleman<br>Yogyakarta                       |
| 7. Nomor Telepon/HP               | : 083840762599  |
| 8. Lokasi Penelitian/Survey       | : 1. Jln. Godean km. 11 Yogyakarta<br>2.                                |
| 9. Judul Penelitian               | : Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan Toko<br>Kurnama Cendek |

Berdasarkan pilihan saya pada formulir isian diatas (poin B), saya bersedia untuk menyerahkan hasil Penelitian / Survey / PKL berupa 1 (satu) CD format PDF selambatnya 1 (satu) bulan setelah selesai Penelitian / Survey / PKL dilaksanakan.



Sleman, 7 April 2014  
Yang menyatakan

*Sanityas Monalisa*  
Sanityas Monalisa  
(nama terang)



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

email: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.00.9/695/2014  
Lampiran : 1 Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 4 April 2014

Kepada Yth.,  
Gubernur Pemerintah DIY  
C.q.Kabiro Administrasi Pembangunan  
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta  
Kepatihan, Danurejan  
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr, Wb,

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini mohon izin mengadakan penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta di bawah ini:

Nama : Sanityas Monalisa  
NIM : 09240058  
Semester : X (sepuluh)  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Alamat sekarang : Curitan, Sidoluhur, Godean, Sleman, yogyakarta  
Pembimbing skripsi : Hj. Early Maghfiroh. S,Ag. M.Si  
Judul skripsi : Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan di Toko Purnama Godean  
Metodologi penulisan : Deskriptif Kualitatif  
Waktu : 4 April 2014 s.d 4 Juni 2014

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr, Wb.



Mustofa, M.Si  
Wakil Dekan I

NIP. 19680103 199503 1 001

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan
3. Peninggal.





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511  
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800  
Website: slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

**SURAT IZIN**

Nomor : 070 / Bappeda / 1300 / 2014

**TENTANG  
PENELITIAN**

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,  
Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.  
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman  
Nomor : 070/Kesbang/1253/2014  
Hal : Rekomendasi Penelitian

Tanggal : 07 April 2014

**MENGIZINKAN :**

Kepada :  
Nama : SANITYAS MONALISA  
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 09240058  
Program/Tingkat : S1  
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta  
Alamat Rumah : Curitan Sidoluhur Godean Sleman  
No. Telp / HP : 083840762599  
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul  
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO  
PURNAMA GODEAN  
Lokasi : Toko Purnama , Jl. Godean Km. 11 Yogyakarta  
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 07 April 2014 s/d 07 Juli 2014

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 7 April 2014

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi



Dra. SUGI IRIANI SINURAYA, M.Si, MM  
Pembina, IV/a  
NIP 19630112 198903 2 003

**Tembusan :**

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Perindagkop Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Tenaga Kerja & Sosial Kab. Sleman
4. Kabid. Ekonomi Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Godean
6. Pimpinan Toko Purnama Godean Sleman
7. Dekan Fak. Dakwah UIN Suka Yk.
8. Yang Bersangkutan



BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor: UIN/2/Kajur/PP.00.9/MD/.288./2014

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Sanityas Monalisa

NIM : 09240058

Semester : X (Semester Sepuluh)

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan di Toko Purnama Godean.

Telah melaksanakan seminar proposal pada tanggal 6 Januari 2014 dan proposal telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.

Yogyakarta, 02 April 2014

Pembimbing

Ketua Jurusan

Manajemen Dakwah



Dis. M. Rosvid Ridla, M. Si.

NIP. 196701041993031003

Hj. Erly Magfiroh Innavati, S.Ag. M.Si

NIP. 197410251998032001

 **PURNAMA**  
toserba dan swalayan

Store: 1. Jl. Pramuka No 3 Melikan Kidul Bantul Yogyakarta telp : 0274-7493781 fax: 0274-367960  
2. Utara Pasar Godean No 2 Sleman telp: 0274-798021-7414770  
3. Jl. Ngapak Gedongan Moyudan Sleman telp:0274-6497003  
4. Jl. Sisingamangaraja 82 Karangjajen Yogyakarta telp: 0274-450325

---

Nomor : 001/SKP/2014  
Hal : Surat Keterangan Penelitian


Bersama dengan surat ini, menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Sanityas Monalisa  
Pekerjaan : Mahasiswi  
NIM : 09240058  
Kampus : UII Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menerangkan bahwa benar mahasiswi tersebut telah melakukan penelitian dalam penyelesaian tugas penyusunan skripsi di Purnama Godean, Utara Pasar Godean No. 2 Sleman, Tlp. 0274-798021-7414770 dari tanggal 07 April 2014 s/d 07 Juni 2014.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan dengan semestinya.

Godean, Juni 2014

  
toserba dan swalayan  
Pasar Godean Sleman  
Telp. 0274 - 798021 - 7414770  
Erma Lutfiyani, SE  
Pimpinan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Data Pribadi

Nama : Sanityas Monalisa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat,Tanggal Lahir : Sleman, 09 April 1989  
Alamat : Curitan, Sidoluhur, Godean, Sleman Yogyakarta  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
HP : 08384072599  
Email : *sanityasmonalisa@yahoo.com*  
Keahlian : Sumber Daya Manusia.

### Pendidikan Formal

No	Jenjang	Nama Instansi Pendidikan	Bidang Studi	Lama Belajar
1.	SD	SD Negeri Godean 3		6 tahun
2	SMP	SMP Negeri 3 Godean		3 tahun
3.	SMK	SMK Negeri 1 Godean	Sekretaris	3 tahun
4	S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Manajemen SDM	(2009 – 2014)

### Pengalaman Kerja

No.	Pekerjaa	Jabatan	Tahun
1	SPG Matahari Mall Malioboro Yogyakarta	SPG	2007-2010
2.	Family Fun Karaoke	Waitress	2010- 2012
3	Hyperbox Karaoke & Resto	Waitress	2012-2013
4.	Bong Kopi Town Coffe & Resto	Waitress	2013-sekarang