

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Batu Marmer (Studi kasus pada CV Bintang Indah Marmer di Desa Gamping Kecamatan Campurdarat Kabupaten Tulungagung)” ini ditulis oleh Ulva Dwi Riska Dela, NIM.1742143293, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Tulungagung dengan pembimbing Dr. Hj. Nur Aini Latifah, S.E.,M.M

Penelitian ini dilatar belakangi ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan.

Fokus penelitian ini adalah (1)Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV Bintang Indah Marmer ? (2)Bagaimana dampak dari kepuasan kerja karyawan CV Bintang Indah Marmer terhadap Perusahaan? (3)Bagaimana kendala dan solusi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dampak dari kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan , serta untuk mengetahui kendala dan solusi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan pada CV Bintang Indah Marmer.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Skala likert.

Hasil penelitian skripsi ini terdapat sepuluh faktor yang berpengaruh dalam mengukur kepuasan kerja karyawan berikut adalah tingkat kepuasan masing-masing faktor: kesempatan untuk maju 74,4% kategori Sangat puas, keamanan kerja sebesar 75,5% dengan kategori Sangat Puas, gaji sebesar 77,5% kategori Sangat Puas, Perusahaan dan manajemen sebesar 69,3% kategori Puas, Pengawas sebesar 64,4% kategori Puas, faktor instrinsik dari pekerjaan sebesar 66,3% kategori Puas, Kondisi Kerja sebesar 64,1% dengan kategori Puas, Aspek sosial dalam pekerjaannya sebesar 62,2% kategori Puas, Komunikasi sebesar 61,5% kategori Puas, fasilitas sebesar 35,5% kategori Tidak Puas. secara keseluruhan hasil tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan adalah 65,07% kategori puas. Dampak dari kepuasan kerja karyawan untuk perusahaan yaitu produktifitas karyawan meningkat sehingga perusahaan juga mendapatkan keuntungan dari hal ini, kepuasan kerja dianggap mampu memotivasi karyawan dalam bekerja. Kendala dan solusi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan yaitu ada dua kendala internal dan eksternal. Kendala internal meliputi rekan kerja dan fasilitas sedangkan kendala eksternal meliputi bahan baku dan kebijakan pemerintah

Kata kunci : Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Thesis entitled “Analysis of Employee Satisfaction in the Marble Craft Industry of CV Bintang Indah Marmer in Gamping Village, Tulungagung Regency” was written by Ulva Dwi Riska Dela , NIM 1742143293 , Department of Sharia Economics, Faculty of Economics and Islamic Business IAIN Tulungagungmentor Dr. Hj. Nur Aini Latifah, S.E., M.M

This research is based on the scope of human resource management in general discussing humane matters including employee job satisfaction. Employee job satisfaction is an important factor, because it can affect the overall course of the company.

The focus of this research is (1)What are the factors that affect the job satisfaction of employees of CV Bintang Indah Marmer? (2)How does cv Bintang Indah Marmer employee's job satisfaction affect the Company? (3)How are the constraints and solutions in achieving employee job satisfaction on CV Bintang Indah Marmer?. The purpose of this study is to find out the factors that affect employee job satisfaction, the impact of employee job satisfaction on the company, as well as to know the constraints and solutions in achieving employee job satisfaction on CV Bintang Indah Marmer.

This research uses a qualitative descriptive approach. By using primary data and secondary data. The methods used are by observation, interview, questionnaire and documentation. The analysis technique used is The liker scale

The results of this thesis study there are ten factors that are influential in measuring employee satisfaction following are the satisfaction level of each factor: the opportunity to progress 74.4% category Very satisfied, job security by 75.5% with the category of Very Satisfied, salary of 77.5% category Very Satisfied, Company and management of 69.3% category Satisfied, Supervisor of 64.4% category Satisfied, intrinsic factor of the job of 66.3% category Satisfied , Working Conditions of 64.1% with the category of Satisfied, Social aspects in their work of 62.2% category Satisfied, Communication of 61.5% category Satisfied, facilities of 35.5% category Of Dissatisfied. overall employee satisfaction rate was 65.07% satisfied category. The impact of employee job satisfaction for the company is increased employee productivity so that the company also benefits from this, job satisfaction is considered able to motivate employees in work. Constraints and solutions in achieving employee job satisfaction are two internal and external constraints. Internal constraints include co-workers and facilities while external constraints include raw materials and government policies

Keywords: Employee Job Satisfaction

خلاصة

أُعدَّت الرسالة بعنوان "رضا الموظفين عن وظائفهم في صناعة الرخام" دراسة حالة على شركة سي في بينتانج إنداه مارمر في قرية غامبينغ، مقاطعة كامبردارات، مقاطعة تولونغاغونغ "(من قبل أولفا دوي قسم الاقتصاد، (NIM.1742143293) ريسكا ديلا، الحاصلة على درجة الماجستير في الهندسة المعمارية الإسلامي، كلية الاقتصاد والأعمال الإسلامية، جامعة إيان تولونغاغونغ، بإشراف الدكتورة نور عيني (S.E., M.M.) لطيفة، الحاصلة على درجة الماجستير في الهندسة المعمارية

يستند هذا البحث إلى النطاق العام لإدارة الموارد البشرية، التي تتناول القضايا الإنسانية، بما في ذلك رضا الموظفين عن وظائفهم. ويُعتبر رضا الموظفين عن وظائفهم عاملاً حاسماً لتأثيره على الأداء العام للشركة.

تركز هذه الدراسة على (1) ما هي العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة سي في بينتانج إنداه مارمر؟ (2) ما هو تأثير رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة سي في بينتانج إنداه مارمر على الشركة؟ (3) ما هي العقبات والحلول في تحقيق رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة سي في بينتانج إنداه مارمر؟ الغرض من هذه الدراسة هو تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم، وتأثير رضا الموظفين عن وظائفهم على الشركة، وتحديد العقبات والحلول في تحقيق رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة سي في بينتانج إنداه مارمر.

يعتمد هذا البحث على منهج وصفي نوعي، يعتمد على بيانات أولية وثانوية. وتشمل أساليب البحث الملاحظة والمقابلات والاستبيانات والتوثيق. أما أسلوب التحليل المستخدم فهو مقياس ليكرت

تُظهر نتائج بحث هذه الأطروحة وجود عشرة عوامل تؤثر على قياس رضا الموظفين الوظيفي، وفيما يلي مستويات رضا كل عامل: فرص التقدم الوظيفي 74.4% في فئة الرضا التام، والأمان الوظيفي 75.5% في فئة الرضا التام، والراتب 77.5% في فئة الرضا التام، والشركة والإدارة 69.3% في فئة الرضا، والمشرف 64.4% في فئة الرضا، والعوامل الجوهرية للعمل 66.3% في فئة الرضا، وظروف العمل في فئة الرضا، والجوانب الاجتماعية للعمل 62.2% في فئة الرضا، والاتصالات 61.5% في فئة الرضا، والمرافق 35.5% في فئة عدم الرضا. وبشكل عام، يبلغ المستوى العام لرضا الموظفين الوظيفي في فئة الرضا. يؤثر رضا الموظفين الوظيفي على الشركة في زيادة إنتاجيتهم، مما يعود بالنفع 65.07% على الشركة أيضاً. يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً محفزاً للموظفين في العمل. أما العقبات والحلول التي تعترض تحقيق رضا الموظفين الوظيفي، فتتقسم إلى نوعين: داخلي وخارجي. تشمل القيود الداخلية زملاء العمل والمرافق، بينما تشمل القيود الخارجية المواد الخام والسياسات الحكومية.

الكلمات المفتاحية: رضا الموظفين عن وظائفهم

السابع عشر

خلاصة