

SKRIPSI

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA AIRNAV INDONESIA CABANG DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

OLEH

DEWA MADE WENDI JUNI SUPUTRA

NIM 1915744169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI
ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA AIRNAV INDONESIA CABANG DENPASAR



Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik
Negeri Bali

Oleh
DEWA MADE WENDI JUNI SUPUTRA
NIM 1915744169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

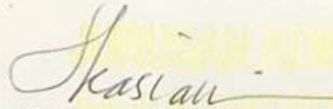
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : Dewa Made Wendi Juni Suputra
 - b. NIM : 1915744169
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Kasiani, SE, M.Si
NIP. 196204211990032002

Pembimbing II,



Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AIRNAV INDONESIA
CABANG DENPASAR

Oleh

DEWA MADE WENDI JUNI SUPUTRA
NIM. 1915744169

Disahkan:

Ketua Penguji

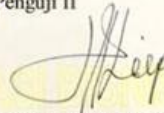

Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si
NIP. 196409191989032002

Penguji I



Drs. Ida Bagus Artha Adnyana, M.Hum
NIP. 196312311989031023

Penguji II



Lily Marheni, SH., MH
NIP. 196409071991032002

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua




Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M.
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

You're the best.

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas restu doa dari orang-orang tercinta, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktunya. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan bahagia saya mempersembahkan rasa terima kasih saya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang selama ini telah memberikan dukungan doa dan nasehat sebagai penyemangat agar saya bisa mencapai kesuksesan.
2. Ibu Kasiani S.E., M.si dan Ibu Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
3. Saudara dan keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada saya.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewa Made Wendi Juni Suputra

NIM : 1915744169

Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional / Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar" adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 22 Juli 2023

Yang menyatakan,



Dewa Made Wendi Juni Suputra
NIM 1915744169

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di AirNav Indonesia Cabang Denpasar dan memberikan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Miles dan Huberman dalam Hardani, dkk (2020) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan observasi, penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara. Data yang diperoleh kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk grafik dan disertakan kata-kata yang kemudian dituangkan dalam bentuk deskriptif atau narasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pekerjaan termasuk kategori cukup puas, dan indikator gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja termasuk kategori puas. Setelah itu upaya yang bisa dilakukan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu memberikan apresiasi berupa bonus atau insentif setelah selesainya pekerjaan tambahan atau acara – acara yang diadakan di perusahaan, program pelatihan dan pengembangan untuk memperluas keterampilan karyawan, mengadakan konseling kepada karyawan dengan tujuan memberikan bantuan dalam penyelesaian masalah pribadi yang menghambat pekerjaan dan melakukan beberapa kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan agar meningkatkan hubungan antar karyawan.

Kata kunci: Analisis, Kepuasan, Indikator Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out how the level of job satisfaction of employees who work at AirNav Indonesia Denpasar Branch and provide efforts to increase employee job satisfaction. The data analysis techniques used in this study is according to Miles and Huberman in Hardani, et al (2020), namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. This research is descriptive qualitative, by describing the research results as they are. Data collection method in this study by observing, distributing questionnaires and conducting interviews. The data obtained is then processed and presented in graphical form and includes words which are then set forth in descriptive or narrative form. The results of the study show that the employment indicators are in the fairly satisfied category, and the indicators for salary, promotion opportunities, supervision and co-workers are in the satisfied category. After that, efforts that can be made to increase employee job satisfaction include providing appreciation in the form of bonuses or incentives after completing additional work or events held at the company, training and development programs to broaden employee skills, providing counseling to employees with the aim of providing assistance in solving personal problems that hinder work and carrying out several activities that involve all employees to improve relations between employees.

Keywords: Analysis, Satisfaction, Employee Indicators

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar” dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Terapan pada program studi S1 Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Politeknik Negeri Bali. Penulis ingin menyampaikan penghargaan khusus bagi mereka yang telah membimbing saat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu melalui kesempatan yang baik ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Diploma IV Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Ni Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E, MBA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan dan semangat bagi penulis demi ter selesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional atas segala fasilitas, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Kasiani S.E., M.si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
5. Ibu Dra. Sagung Mas Suryaniadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar beserta pegawai di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan dan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan di Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Bapak Riza Fahmi selaku General Manager AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan dan memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang telah membantu selama melaksanakan penelitian.
9. Dewa Made Wenten dan Jro Nyoman Wentiani selaku orang tua penulis serta Dewa Putu Wendra Oki Saputra dan Desak Nyoman Wenita Rahayu Agustina selaku saudara penulis yang telah banyak memberikan dukungan moral, doa

dan semangat sehingga mengantarkan penulis hingga hari ini bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat waktu.

10. Segenap keluarga, dan teman-teman terdekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang selalu memberikan bantuan, masukan, dan dukungan terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada perusahaan terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif untuk ke sempurnaannya.

Badung, 22 Juli 2023

Penulis



Dewa Made Wendi Juni Suputra

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Telaah Teori.....	10
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3 Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka teoritis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Lokasi Penelitian	26
3.2 Obyek Penelitian	26
3.3 Data Penelitian.....	26
3.3.1 Jenis Data.....	26
3.3.2 Sumber Data	27
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4. Teknik Analisis Data	32
3.4.1 Analisis Deskriptif	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum AirNav Indonesia Cabang Denpasar	34

4.1.1 Sejarah Berdirinya	34
4.1.2 Logo Perusahaan.....	36
4.1.3 Bidang Usaha.....	38
4.1.4 Visi, Misi dan Nilai.....	39
4.1.5 Struktur Organisasi dan Job Description	40
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.2.2 Kepuasan Kerja Karyawan	57
4.2.3 Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.....	79
4.3 Implikasi Hasil penelitian.....	87
4.3.1 Implikasi Teoritis.....	87
4.3.2 Implikasi Praktis	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	90
5.1 Simpulan.....	90
5.2 Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Jumlah Karyawan AirNav Cabang Denpasar	3
Table 1. 2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan AirNav Indonesia	4
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi instrument untuk mengukur Tngkat Kepuasan Karyawan di AirNav Indonesia Cabang Denpasar	31

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	25
Gambar 4.1 Logo AirNav Indonesia.....	37
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	41
Gambar 4.3 Usia Responden.....	53
Gambar 4.4 Jenis Kelamin Responden	54
Gambar 4.5 Pendidikan Responden	55
Gambar 4.6 Pendidikan Responden	56
Gambar 4.7 Indikator Pekerjaan 1	58
Gambar 4.8 Indikator Pekerjaan 2	59
Gambar 4.9 Indikator Pekerjaan 3	60
Gambar 4.10 Indikator Pekerjaan 4	61
Gambar 4.11 Indikator Gaji 1	63
Gambar 4.12 Indikator Gaji 2	64
Gambar 4.13 Indikator Gaji 3	65
Gambar 4.14 Indikator Kesempatan Promosi 1	66
Gambar 4.15 Indikator Kesempatan Promosi 2	67
Gambar 4.16 Indikator Kesempatan Promosi 3	68
Gambar 4.17 Indikator Kesempatan Promosi 4	69
Gambar 4.18 Indikator Kesempatan Promosi 5	70

Gambar 4.19 Indikator Pengawasan 1	72
Gambar 4.20 Indikator Pengawasan 2	73
Gambar 4.21 Indikator Pengawasan 3	74
Gambar 4.22 Rekan Kerja 1	75
Gambar 4.23 Rekan Kerja 2.....	76
Gambar 4.24 Rekan Kerja 3.....	77
Gambar 4.25 Rata-Rata Indikator Kepuasan.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 Surat Permohonan Pengambilan Data

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Hasil Wawancara

Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara

Lampiran 6 Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini dalam era kompetisi yang ketat, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan kinerja agar dapat memenangkan persaingan. Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang mampu mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan sukses. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari suatu aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi yang strategis dalam mewujudkan proses dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah – langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan dengan tujuan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan nya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan karyawan memiliki perilaku dan

prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Badeni (2017) Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja karyawan akan tercipta apabila terwujudnya kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh tenaga kerja dengan apa yang ia dapat dari perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya

Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (AirNav Indonesia) adalah satu-satunya penyedia jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. AirNav Indonesia khususnya Cabang Denpasar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa navigasi penerbangan yaitu sebuah proses mengarahkan gerak pesawat udara dari satu titik ke titik yang lain dengan selamat dan lancar, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Maka dari itu perusahaan

ingin tetap karyawannya memiliki komitmen dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jumlah karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar sebanyak 97 orang dan dibagi ke masing – masing divisi sehingga dapat dilihat pada table berikut:

Table 1. 1 Jumlah Karyawan AirNav Cabang Denpasar

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Administrasi & Keuangan	9
2	Keselamatan, Keamanan & Standarisasi	2
3	Teknik	30
4	Operasi	56
Jumlah		97

Sumber : AirNav Indonesia Cabang Denpasar (2022)

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu cerminan sikap yang dapat kita lihat adalah melalui kehadiran karyawan ke perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah persentase kehadiran karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar pada 6 bulan terakhir ditahun 2022 :

Table 1. 2 Persentase Ketidakhadiran Karyawan AirNav Indonesia
Cabang Denpasar tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase Ketidakhadiran
			I	S	A	
Juli	21	95	75	27	-	4,85%
Agustus	22	95	50	37	-	3,95%
September	22	97	55	15	-	3,18%
Oktober	21	97	79	27	-	5,04%
November	22	97	65	13	-	3,54%
Desember	22	97	78	25	-	4,68%
Total Rata - Rata						4,21%

Sumber : AirNav Indonesia Cabang Denpasar (2022)

Berdasarkan tabel diatas bahwa persentase ketidakhadiran karyawan menunjukkan angka yang naik turun, total rata-rata absensi selama 6 bulan terakhir sebesar 4.21%. menurut Flippo (2000) menyatakan bahwa apabila tingkat absensi pada suatu instansi melebihi 3% maka dikategorikan tinggi. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Permasalahan lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar yang peneliti amati yaitu aktivitas lembur, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan di AirNav Cabang Denpasar terdapat 2 hal yang menjadi alasan beberapa karyawan meluangkan lebih banyak waktunya untuk bekerja di luar jam waktu operasional mereka yaitu terkait beban kerja karyawan,

pada saat – saat tertentu terlebih lagi menuju akhir bulan di mana beberapa karyawan harus menyelesaikan target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, contoh seperti unit keuangan setiap akhir bulan harus membuat laporan terkait keuangan di AirNav cabang Denpasar termasuk mengurus laporan cabang-cabang lainnya seperti Labuan Bajo dan Tambolaka untuk dikirim ke AirNav Pusat terus ada dari unit Pelaporan Data (TAPOR) harus merekap data penerbangan arrival, departure dan overflying setiap periode 10 hari untuk memastikan rekap itu lengkap. Alasan selanjutnya yaitu ada penambahan beban kerja karyawan. Sering adanya event-event salah satunya yaitu event G20, rapat DPR komisi VI dan beberapa kunjungan dari AirNav Pusat, dalam hal tersebut pihak AirNav Indonesia cabang Denpasar harus ikut berperan, mengutamakan dan mengatur banyak persiapan agar kegiatan tersebut berjalan lancar. Untuk unit Personalia dan Umum (PUM) yang diamati yaitu beberapa dari karyawan di unit tersebut ditugaskan menjadi protokoler, sehingga menyebabkan penambahan beban kerja antara menyelesaikan *job desc* sekaligus sebagai *protokoler*, dengan keterbatasan waktu jam operasional karyawan dan tertundanya pekerjaan sehingga beberapa karyawan berusaha datang lebih pagi dengan harapan bisa pulang tepat waktu dan ada juga melakukan penambahan jam kerja atau lembur.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada AirNav Indonesia Cabang Denpasar**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan diAirNav Indonesia Cabang Denpasar?
2. Bagaimanakah upaya AirNav Indonesia Cabang Denpasar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan diAirnav Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui upaya yang diberikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan AirNav Indonesia Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya terkait dengan topik yang diteliti dalam penelitian ini, yakni tingkat kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa dapat mengimplementasikan teori yang telah didapat selama ini, serta dapat memperluas wawasan bagi mahasiswa dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sumber informasi bagi pembelajaran untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan maupun pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait dengan penyusunan

kebijakan dalam upaya untuk meningkatkan dan membenahi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dibahas hal hal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan bagian pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi hasil penelitian serta, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan bagian tinjauan pustaka yang didalamnya menjabarkan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang meliputi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konsep penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data yang akan digunakan untuk menemukan hasil dari perumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan yang menjabarkan gambaran umum perusahaan, hasil analisis dan pembahasan, serta implikasi penelitian.

BAB V SIMPULAN & SARAN

Bab ini memuat simpulan dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yang di mana bab ini merupakan bagian dari penutup dalam laporan skripsi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil yang telah didapat yaitu ada indikator kepuasan kerja karyawan yang memiliki kategori cukup puas yaitu indikator pekerjaan dengan persentase 58.40%, dan indikator kepuasan kerja karyawan yang memiliki kategori puas yaitu indikator gaji dengan persentase 78.08%, indikator kesempatan promosi dengan persentase 76.16%, indikator pengawasan dengan persentase 69.48% dan indikator rekan kerja dengan persentase 79.73%
2. Adapun upaya yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan AirNav Indonesia Cabang Denpasar yaitu memberikan apresiasi berupa bonus atau insentif setelah selesainya pekerjaan tambahan atau acara – acara yang diadakan di perusahaan, program pelatihan dan pengembangan untuk memperluas keterampilan karyawan,

pimpinan masing-masing unit secara rutin memberikan pengarahan terhadap karyawan dengan maksud mengevaluasi terkait pekerjaan yang sudah dilakukan, agar karyawan dalam melaksanakan tugas selanjutnya dapat selesai dengan baik serta bisa menangani kendala yang terjadi, mengadakan konseling kepada karyawan dengan tujuan memberikan bantuan dalam penyelesaian masalah pribadi yang menghambat pekerjaan dan melakukan beberapa kegiatan yang melibatkan seluruh karyawan agar meningkatkan hubungan antar karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan selama melaksanakan penelitian, adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan dan diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau perbaikan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai sistem penginformasian hal-hal yang memang penting, sebaiknya di informasikan secara terbuka atau bisa melalui Unit Personalia dan Umum untuk menginformasikan kepada unit-unit lain secara langsung, agar tidak terjadi *miscommunication* antar karyawan.
2. Pihak internal manajemen perusahaan sebaiknya menampung keluhan dan saran dari karyawan untuk dijadikan bahan evaluasi

ke depannya dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa publishing.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Jobsatisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 102-114.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2) 160-170.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., & Mukaffi, Z. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(1).
- Hardani, Helminia Andriani, Jumari Ustiauwaty. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 30-44.
- Kionggono, A. (2015). Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan CV Lancar Jaya. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Mariani N. L., Kartika, I. M. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Saron Madangan Hotel Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal MBE*, Volume 4, No.1, Hal.70-81 Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Novi Susanti, D. S. (Maret 2020). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tomo Japanese Restaurant Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, Volume 9, No.1, Hal. 57-73 . Retrieved from Blogspot.

- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Sri Yusanti, Nurtiani, A. T., & Oktariana R. (2022). Pengembangan Media Pasir Kinetik Dalam Menstimulasi Kemampuan Logical Thinking Anak Kelompok Di TK Negeri 5 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume 3, Nomer 2, Hal. 5-6.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yun Suprani, Hakimah, Y., Muhammad, S. (2022). Intensi Turnover Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BBC. *Jurnal Ekombis Review*, Volume 10, No. 2, Hal. 844 - 845.