



**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SINAR UTAMA MIE AYAM DAN KOPI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :
RISHA JOANDA
NPM : 1715310114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RISHA JOANDA
NPM : 1715310114
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SINAR UTAMA MIE AYAM DAN
KOPI MEDAN

Medan, April 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(Dr. ONNY MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM).

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RISHA JOANDA
NPM : 1715310114
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SINAR
UTAMA MIE AYAM DAN KOPI MEDAN

Medan, April 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA - I

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

ANGGOTA - III

(TEGUH WAHYONO, SE., MM)

ANGGOTA - IV

(Drs H. KASIM SIYO., M.Si., PH.D)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risha Joanda
NPM : 1715310114
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan
Kopi Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



(Risha Joanda)

NPM 1715310114

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risha Joanda
NPM : 1715310114
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

 (RISHA JOANDA)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RISHA JOANDA
N. P. M : 1715310114
Tempat/Tgl. Lahir : LUBUK SIKAPING / 20 Oktober 1998
Alamat : jl. titi papan gg. pertahanan no.8
No. HP : 081265351319
Nama Orang Tua : JHON NELWI/ZULFA AILIANA
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RISHA JOANDA
Tgl. Lahir : LUBUK SIKAPING / 20 Oktober 1998
No. Pokok Mahasiswa : 1715310114
Bidang Studi : Manajemen
Bidang Tesis : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.91
No. : 081265351319

ingin mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


Rektor I,

Cahyo Pramono, SE., MM

Medan, 03 Agustus 2020

Pemohon,


(Risha Joanda)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Nurafрина Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RISHA JOANDA
NPM : 1715310114
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Februari 2021	Acc sempro	Disetujui	
27 April 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
12 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RISHA JOANDA
NPM : 1715310114
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20 Februari 2021	Acc sempro	Disetujui	
27 April 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
13 Juni 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



Aa Fiday Meja Hijau
ff
Emi W

**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SINAR UTAMA MIE AYAM DAN KOPI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :
RISHA JOANDA
NPM : 1715310114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

27 Apr 2021
acc sidang MH



dewi n.p!

**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SINAR UTAMA MIE AYAM DAN KOPI
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :
RISHA JOANDA
NPM : 1715310114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Sempu

W
my' W

Acto Sempu
19/feb/2021

Wf
Dewi N.P.



**PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN REKAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SINAR UTAMA MIE AYAM DAN KOPI
MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RISHA JOANDA
NPM : 1715310114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.,CIHCM.,CPHCM.
Nama Mahasiswa : Risha Joanda
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 2017 / 1715310114
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : "Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan"

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15 April 2021	- Lengkapi daftar isi yg masih sampai BAB 3 - Skedul masih tahun 2020 - Pembahasan di BAB 4 belum dikaitkan dengan hasil pengujian, masalah juga hasil jawaban responden - Jumlah item kesimpulan dan saran harus sama dengan rumusan, tujuan, hipotesis.		
19 April 2020	- Abstrak tambahkan hasil pengujian, perbaiki margin kiri utk lata lembar yang ada tabelnya karna terlalu tipis.		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Yudianto, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.,CIHCM.,CPHCM.



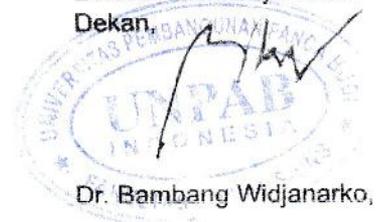
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Dawri Nurmasari Pane, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RISHA JOANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310114
 Bidang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Februari/2021	Untuk populasi dan sample usahakan minimal ada 35 atau 40 biar aman, lengkapi dgn kuisroner sesuai indikator penelitian dan seragamkan subjek kalimat kuisroner	A	
Februari/2021	Acc sempro, sebelum print dan diajukan ganti teori bahan-bahan tua.	A	
Februari/2021	Acc sempro, lanjut doping 2.	A	

Medan, 17 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,


 Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : RISHA JOANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310114
 Bidang Pendidikan : Strata Satu (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Feb / 2021	Isitih asing dibuat miring	y f	
Feb / 2021	Awal paragraf & kalimat jangan kata sambung	f	
Feb / 2021	Jangan menggunakan simbol ganti dengan kata.	f	
	AOB Sempuro  Dewi N.P.		

Medan, 17 Februari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Bambang Widjanarko,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4083/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : RISHA JOANDA
M. : 1715310114
Kategori/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Keanggotaannya terhitung sejak tanggal 28 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 28 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Fahri Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



Report file name: originally report 27.4.2021 14.50.49 - RISHA JOANDA_1715310114_MANAJEMEN.docx.html
Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism_Detector reports\originally report 27.4.2021 14.50.49 - RISHA JOANDA_1715310114_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 4/27/2021 2:50:40 PM

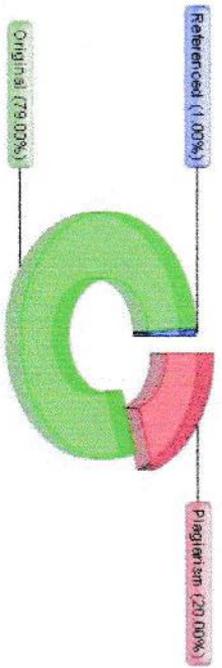
Analyzed document: RISHA JOANDA_1715310114_MANAJEMEN.docx licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed03

- Comparison: [Preset](#) [Rewrite](#) [Detected language](#)
- Check type: [Internet Check](#)



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism: 40

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RISHA JOANDA
 Tempat/Tgl. Lahir : LUBUK SIKAPING / 20 Oktober 1998
 Nama Orang Tua : JHON NELWI
 N. P. M : 1715310114
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081265351319
 Alamat : jL. titi papan gg. pertahanan no.8

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan tjazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan tjazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukkan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RISHA JOANDA
 1715310114

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah yang semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk (PAB) - dan yth.

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Pekerjaan, Gaji Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 35 orang responden. Model yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu pekerjaan (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu gaji (X_2) dan rekan kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu pekerjaan (X_1), gaji (X_2) dan rekan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 80.5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pekerjaan, gaji dan rekan kerja. Sedangkan sisanya 19.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pekerjaan(X_1), Gaji (X_2),Rekan Kerja(X_3) Dan Kepuasan Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the effect of work, salary and co-workers on job satisfaction of employees at Sinar Utama Mie Ayam and Kopi Medan. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 35 respondents. The model used is Multiple Linear Regression and processed using SPSS version 20. The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely work (X1) has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely job satisfaction (Y), while it is known that Two independent variables, namely salary (X2) and co-workers (X3) have a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely job satisfaction (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely work (X1), salary (X2) and co-workers (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely job satisfaction (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 80.5% of job satisfaction can be obtained and explained by job, salary and co-workers. While the remaining 19.5% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: work (X1), Salary (X2), Co-Workers (X3) And Job Satisfaction (Y)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.,CIHCM.,CPHCM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan,

arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff di Lingkungan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa kuliah.
7. Khusus kepada Orang Tua penulis alm ayah dan Ibu yang telah banyak mendukung dan Mendo'akan penulis dalam penyelesaian proposal ini.
8. Untuk seluruh karyawan yang ada di Sinar Utama Mie Ayam & Kopi Medan yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis Jurusan Manajemen di Universtitas Pembangunan Panca Budi yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan proposal ini.
10. Kepada kakak Ocdy Amelia, S.E., MM. yang selalu memberikan nasehat, arahan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran untuk penyempurnaan Proposal ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, April 2021
Penulis

Risha Joanda
NPM: 1715310114

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kepuasan Kerja	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja	12
b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	13
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
d. Variabel–variabel Kepuasan Kerja	17
2. Pekerjaan.....	18
a. Pengertian Pekerjaan.....	18
b. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan.....	18
c. Indikator Pekerjaan	20
3. Gaji	21
a. Pengertian Gaji	21
b. Tujuan Pemberian Gaji	22
c. Faktor Faktor Gaji	24
d. Indikator gaji.....	25
4. Rekan Kerja.....	26
a. Pengertian Rekan Kerja	26
b. Indikator Rekan Kerja	27a
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	40

E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian	51
1. Sjarah Perusahaan	51
2. Visi dan Misi	52
a. Visi	52
b. Misi	52
B. Struktur Organisasi dan Tangung Jawab	52
1. Struktur Organisasi	52
2. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	53
C. Deskripsi Karakteristik Responden	57
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Berdasarkan Usia	57
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
4. Berdasarkan Masa Bekerja	58
5. Berdasarkan Status Pernikahan.....	58
D. Deskripsi Variabel Penelitian	59
1. Pekerjaan	59
2. Gaji	61
3. Rekan Kerja	63
4. Kepuasan kerja	66
E. Uji Kualitas Data	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reabilitas	71
F. Uji Asumsi Klasik	72
1. Uji Normalitas data	73
2. Uji Multikolieritas	75
3. Uji Heteroskedastisitas	76
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	77
1. Regresi Linier Berganda.....	77
2. Uji Hipotesis	78
a. Uji Parsial	78
b. Uji Simultan	80
3. Uji Determinasi	81
H. Pembahasan	82
1. Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	82
2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan kerja	83
3. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	83
4. Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	84

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu potensi dari dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri dan orang lain untuk mencapai kesejahteraan dan keseimbangan hidup. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan karyawan yang berpotensi tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan bisnis di masa mendatang, oleh sebab itu untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan yang menjalankan bisnis tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bersama pada era millennial ini banyak bermunculan para pengusaha muda untuk menciptakan bisnis-bisnis yang ramai saat ini salah satunya adalah usaha dibidang kuliner. Seiring dengan menjamurnya usaha kuliner ini, para pengusaha tentunya memiliki banyak pesaing di bidang kuliner juga, mereka dituntut untuk memiliki ciri khas masing-masing dengan konsep dan ide yang jauh lebih menarik, oleh karena itu para pengusaha kuliner harus dapat menjaga kualitas dan pelayanan yang baik terhadap konsumen agar mereka dapat

terus mengembangkan usaha tersebut dan sekaligus melestarikan warisan kuliner indonesia. Salah satu cara untuk dapat terus bertahan diantara banyaknya kompetitor dibidang usaha kuliner adalah dengan merekrut dan mempertahankan karyawan yang mahir sesuai bidangnya. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi dan berharap karyawannya senang dan merasa puas atas pekerjaan yang dimiliki, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dan puas atas pekerjaan yang dia miliki akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka perusahaan tersebut akan berhasil.

Seorang karyawan atau individu melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan tempat dia bekerja, banyak sekali aspek-aspek di dalam kepuasan kerja salah satunya adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mengubah kepuasan kerja kepada seorang pekerja yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor pekerjaan, gaji, dan rekan kerja. Menurut Luthans (2010:564) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada

kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan Luthans (2010:564)

Indikator pekerjaan menurut Luthans (2010:564) adalah “Perasaan berarti terhadap pekerjaan, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil”.

Berdasarkan pra survei Pekerjaan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi

Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pekerjaan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan di PT. Sinar Utama telah memberikan kontribusi yang bernilai penting terhadap perusahaan	4	25,00 %	12	75,00 %	16	100%
2	Karyawan di PT. Sinar Utama telah memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya	7	43,75 %	9	56,25 %	16	100%
3	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima pekerjaan yang cukup menarik untuk dikerjakan	7	43,75 %	9	56,25 %	16	100%

Sumber: diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas memperlihatkan bahwasannya pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan secara keseluruhan mengenai pekerjaan itu sendiri belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan belum memberikan kontribusi yang bernilai penting terhadap perusahaan, selain itu juga masih banyak karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan masih belum menerima pekerjaan yang cukup menarik untuk dikerjakan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan. Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu sendiri masih belum memberikan dampak

yang baik pada kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan hal yang penting untuk dicapai oleh perusahaan, sebab itu perusahaan juga perlu memperhatikan kesesuaian antara gaji terhadap kompetensi karyawannya. Menurut Rivai (2018:556) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Menurut Rivai (2018:375) indikator yang menentukan gaji adalah “tingkat gaji, kompensasi, kenaikan gaji, serta struktur dan administrasi penggajian”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah Gaji pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan di PT. Sinar Utama telah mendapatkan gaji yang adil	7	43,75%	9	56,25%	16	100%
2	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima gaji yang memberikan manfaat bagi dirinya	5	31,25%	11	68,75%	16	100%
3	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima gaji sesuai dengan jabatannya.	3	18,75%	13	81,25%	16	100%

Sumber: diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas memperlihatkan bahwasannya pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan secara keseluruhan gaji belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan belum mendapat gaji yang adil, selain itu juga masih banyak karyawan yang belum menerima gaji yang memberikan manfaat bagi dirinya. Serta gaji yang diterima belum sesuai dengan jabatannya, dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa gaji karyawan masih belum optimal hal ini akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain pekerjaan itu sendiri dan gaji, kepuasan kerja juga memerlukan kedekatan dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Menurut Sudriamunawar (2010:219) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Dukungan rekan kerja, termasuk mentoring dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, *job involvement* dan komitmen organisasi. Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Adapun indikator-indikator rekan kerja adalah “Karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, dan suasana kekeluargaan yang ada”.

Berdasarkan pra Survei Mengenai Rekan Kerja Pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Rekan Kerja Pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah melakukan sikap saling menghormati sesama rekan kerja	4	25,00%	12	75,00%	16	100%
2	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit	6	37,50%	10	62,50%	16	100%
3	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja	5	31,25%	11	68,75%	16	100%

Sumber: diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas memperlihatkan bahwasannya pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai rekan kerja belum sesuai yang diharapkan. Seperti masih banyak karyawan yang belum melakukan sikap saling menghormati sesama rekan kerja, masih belum saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang cukup rumit, serta belum menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Kurangnya cakupan antara rekan kerja menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika adanya kesesuaian gaji, saling memberikan dukungan anatar rekan kerja, dan menciptakan rasa tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan baik apabila karyawannya mampu melaksanakan pekerjaannya sendiri, merasa gaji yang didapat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta senang bekerja antar rekan kerja dan dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul **“Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Karyawan belum dapat memberikan tanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaannya.
- b. Karyawan belum dapat memahami hasil kinerja yang diberikan
- c. Karyawan belum mendapatkan gaji yang adil.
- d. Karyawan belum menerima gaji yang memberikan manfaat bagi dirinya.
- e. Karyawan belum menerima gaji sesuai dengan jabatannya.
- f. Karyawan belum melakukan sikap saling menghormati sesama rekan kerja.
- g. Karyawan belum bisa saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit.
- h. Karyawan belum menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi masalah hanya pada variabel bebas yaitu Pekerjaan, Gaji, dan Rekan Kerja. Dengan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja. Kemudian subjek penelitian hanya dibatasi pada karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan ?
2. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan ?
3. Apakah rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan ?
4. Apakah pekerjaan, gaji, dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh pekerjaan itu sendiri, gaji, dan rekan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara spesifik, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh rekan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pekerjaan, gaji, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Sinar Utama Mie Ayam & Kopi Medan

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan, gaji, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja dalam pengelolaan SDM serta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM yang lebih baik.

- b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pekerjaan, gaji, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

- c. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Fakultas Sosial Sains

Sebagai sarana untuk menjalin kerjasama yang baik antara Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Fakultas Sosial Sains dengan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan serta dapat menambah informasi dan referensi dan kepustakaan bagi semua pihak Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan dan informasi khususnya dibidang sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan pekerjaan, gaji, dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Miftah Faja Muwafik (2013), Universitas Negeri Semarang yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang". Sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karywan Sinar Utama Mie Ayam Dan Kopi Medan".

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas (kompensasi, Pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kepemimpinan) serta 1 (satu) variabel terikat (kepuasan kerja). Sedangkan

penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (pekerjaan itu sendiri, gaji, dan rekan kerja) serta 1 (satu) variabel terikat (kepuasan kerja).

- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2013 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. Euro Design Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja bagi individu ialah penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepuasan kerja bagi industri ialah penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik- karakteristiknya. Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan

kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Luthans (2010:243) faktor-faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Umpan balik dari pekerjaan dan otonomi merupakan dua motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan dari karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.
- 2) Gaji. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar,

tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

- 3) Promosi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.
- 4) Pengawasan. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan memengaruhi pekerjaan mereka.
- 5) Kelompok Kerja. Umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat” bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- 6) Kondisi Kerja. Kondisi kerja berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Tetapi jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas,

lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2014:77), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidak puasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Robbins (2015:181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang

terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan modern, dan dengan alat – alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan upah dan kebijakan promosi Yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori “kesesuaian kepribadian – pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

d. Variabel-variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Davis 2013:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1) *Turn Over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turn over nya lebih tinggi

2) Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidak hadirannya (absen) tinggi.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda.

2. Pekerjaan

a. Pengertian Pekerjaan

Menurut Luthans (2010:564) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

Pekerjakaan merupakan segala sesuatu yang dikerjakan oleh setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi atau perusahaan. Pekerjaan-pekerjaan dapat diibaratkan sebagai “jembatan” penghubung antara karyawan dan organisasi (Handoko dalam Muwafik 2013).

b. Ciri-ciri intrinstik pekerjaan

Menurut Munandar (2013:67-68) lima ciri-ciri intrinstik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya denga kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinstik tersebut adalah:

1) Keragaman keterampilan (*Skill Variety*)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan suatu pekerjaan.

2) Jati diri tugas (*Task Identity*)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3) Signifikansi tugas atau tugas penting (*Task Significance*)

Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan kerja dalam suatu pekerjaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar.

4) Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5) Umpan balik

Tingkat kinerja kegiatan dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian alikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan.

c. Indikator Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri diukur melalui melalui indiaktor sebagai berikut Luthans (2010: 564) :

- 1) Perasaan berarti, keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, sehingga karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 2) Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakannya oleh karena karyawan telah mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan yaitu bekerja dengan sebaik-baiknya.
- 3) Pengetahuan terhadap hasil, lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana atau sebaik

apa kinerja dari karyawan itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Rivai (2018:556) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterimakan secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. Gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Menurut Mulyadi (2013:373) mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Gaji bagi setiap karyawan menjadi suatu yang mutlak karena hal tersebut telah ada ketentuan dan peraturan yang mengikat bahwa setiap

karyawan berhak menerima gaji pokok sesuai dengan jabatan/posisi kerja. Karena itu, aturan pemberian gaji pokok telah jelas diatur dalam penetapan gaji pokok seorang karyawan.

b. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan utama gaji adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain itu tujuan dari pemberian upah dan gaji menurut Rivai (2018:556-557) adalah :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik/ pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik/ pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih murah.

4) Motivasi

Jika upah dan gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/ Kadin

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor faktor Gaji

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja: artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis gaji relatif tinggi.

Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat gaji relatif rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya gaji yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya gaji untuk karyawannya.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memperdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan, dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya gaji.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya gaji yang akan diterima karyawan.

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya gaji. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencilkan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya gaji yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya gaji bagi karyawan. Semakin tingkat pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula gaji yang akan diterima.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem gaji yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan gaji yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkan kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

d. Indikator Gaji

Menurut Rivai (2018:375) membagi aspek kepuasan pada gaji terdiri atas empat subdimentasi:

- 1) Tingkatan gaji (*Pay Level*), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan gaji karyawan.
- 2) Kompensasi (*Benefit*), yaitu beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan.
- 3) Kenaikan Gaji (*Pay Raise*), yaitu seberapa besar kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.

- 4) Struktur dan Administrasi penggajian (*Pay structure and administration*), yaitu: bagaimana memberikan nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.

4. Rekan Kerja

a. Pengertian Rekan Kerja

Menurut Sudriamunawar (2010:219) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan.

Dukungan rekan kerja, termasuk *mentoring* dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, *job involvement* dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

b. Indikator Rekan Kerja

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut
Sudriamunawar dalam Muwafik (2013:221)

- 1) Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan

tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin Nitisemito dalam Muwafik (2013:159).

- 2) Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. Adanya rasa saling menghargai tersebut bisa memberikan perasaan nyaman dalam mendukung kelancaran kerja Yuwono dan Khajar dalam Muwafik (2013:83).
- 3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Tindakan saling bekerja sama dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul Yuwono dan Khajar dalam Muwafik (2013:83).
- 4) Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Agar suasana kekeluargaan selalu terjalin dengan harmonis, maka masing-masing pihak harus saling menghormati dan mencari suatu cara agar hubungan diantara rekan kerja tetap harmonis, baik saat bekerja maupun di luar pekerjaan Nitisemito dalam Muwafik (2013:159).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti n dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Suciadi (2017)	Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya	Pekerjaan Itu Sendiri(X1) Kompensasi Rekan Kerja (X3) Kepemimpinan	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Pekerjaan itu sendiri terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya. 2. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya. 3. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Rekan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya. 4. Berpengaruh namun tidak signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya. 5. Berpengaruh namun tidak signifikan antara

						Pekerjaan itu sendiri, kompensasi, rekan Kerja, dan kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan Restoran Carnivor Steak & Grill Surabaya
2	Miftah Fajar Muwafik (2013)	Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Karyawan Bagian Produksi PT. EURO DESIGN Semarang	Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri(X1), Rekan Kerja(X3) dan Kepemimpinan	kepuasan kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang. 2). Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang. 3). Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara rekan kerja terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang. 4). Terdapat adanya pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang.

						5). Terdapat adanya pengaruh secara simultan antara kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan bagian produksi PT. EURO DESIGN Semarang.
3	Alwi Samy (2010)	Faktor- factor yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Laboratorium Kesehatan (BBLK) Palembang Tahun 2006	Tingkat pendidikan, Pekerjaan(X1), Kondisi kerja, Rekan kerja(X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Respon umum menunjukkan sebanyak 72,2% hubungan bermakna. Selain itu, untuk variabel usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, lokus pengendalian diri, insentif dan promosi karir. Masing – masing tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kepuasan kerja di BBLK Palembang.
4	Sitinjak Arianto Desman (2017)	Analisis factor – factor yang menentukna kepuasan kerja dan loyalist karyawan pada PT Golden Kirrin Internasional Bandung	Gaji(X2),sikap atasan, aspek social dalam pekerjaan, penghargaan dan sanksi, lingkungan kerja, jaminan bekerha	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Factor factor pembentuk kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di PT Golden Kirrin internasional adalah gaji / upah, jaminan bekerja. Faktor social terdiri dari faktor indikator motivasi, sikap pimpinan, hubungan dengan

						karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, ruangan kerja, dan <i>Punishment</i>
5	Nurbahar Ristyhana (2015)	Kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Persero cabang Kebumen	Tupoksi kerja, supervise, kesempatan untuk maju, rekan kerja(X3)	kepuasan kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja karyawan dalam kategori cukup tinggi dengan presentase yang diperoleh yaitu sebesar 46,8% atau sebanyak 36 karyawan, 40,2% sebanyak 31 karyawan menyatakan dalam kategori tinggi, 9,1% atau sebanyak 7 karyawan menyatakan dalam kategori sangat tinggi, dan 3,9 atau 3 karyawan m tinggi.
6	Robert Deffie (2011)	Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan kerja Karyawan Pada Hotel Inna Di Parapat	Pekerjaan yang menantang (X1), Imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja (X3)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja secara simultan dan parsial atau terpisah berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Inna Parapat
7	Muzdalifah (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Kerja Karyawan (studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Bertawi Bang Udin)				<p>Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerja pada Rumah Makan Soto Bertawi Bang Udin.</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin baik Lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula Kepuasan Kerja pada Rumah Makan Soto Bertawi Bang Udin</p> <p>3. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Stress kerja, maka akan semakin menurunkan pula Kepuasan Kerja pada Rumah Makan Soto Bertawi Bang Udin</p>
8	Shuja Iqbal (2017)	<i>Job Organizational Culture, Benefits, Salary on Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention</i>	<i>Job Organizational Culture, Benefits, Salary(X2)</i>	<i>Job Satisfaction Ultimately Affecting Employee Retention (Y)</i>		<i>After reviewing the literature, conducting questionnaires to get some fresh data to support out study, we have found that if organizational culture, benefits and salary are suitable enough to raise the job satisfaction. The employee retention will be</i>

						<p>high, and organizations can lead by having a competitive advantage of having more satisfied and retained workforce. So, if any organizations want to succeed in the market place it has to maintain desired levels of benefits, attractive salary packages, maintain a good organizational culture, and satisfy their employees as much as they can. This will increase the employee loyalty and higher retention rates.</p>
9	Gemma Bateman	<p><i>Employee Perceptions of Co-Worker support and Its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention To Quit</i></p>	<p><i>Employee Perceptions of Co-Worker(X3) support and Its Effect</i></p>	<p><i>Job Satisfaction (Y), Work Stress and Intention To Quit</i></p>	<p><i>Hierarchical Multiple regressions</i></p>	<p>There was a strong significant positive relationship between co-worker support and job satisfaction $r(96) = 0.25, p < 0.05$ and negative relationship was supported between co-worker support and work stress although these results were not statistically significant. The correlation analysis showed there is a significant negative relationship</p>

						<i>between co-worker support and intentions to quit $r(96) = -0.21, P < 0.05$) indicating that more co-worker support on perceives the less likely they are to quit.</i>
10	Saman Attiq (2017)	<i>The Impace of Employee's Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, and C-Worker Support On Job Satisfaction, and Innovative Work Behaviour.</i>	<i>The Impace of Employee's Core Self-Evaluation Personality Trait, Management Support, and C-Worker Support(X3)</i>	<i>Job Satisfaction (Y), and Innovative Work Behaviour.</i>	<i>Multiple linear Regression</i>	<i>The values of standardized regression indicate that core self-evaluation has significant effect on management support and on co-worker support respective. Similarly, core self-evaluation has also significant effect on innovative work behavior, whereas, no significant relationship was found between core self-evaluation and employee job satisfaction. Result also show positive effect of management support on employee job satisfaction and co-worker support has significant effect on employee job satisfaction respectively. In addition, result have shown significant effect of employee job satisfaction on innovative work behavior.</i>

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. (Rusiadi 2014:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

1. Hubungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010:564) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

2. Hubungan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2018:556) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetep yang

diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

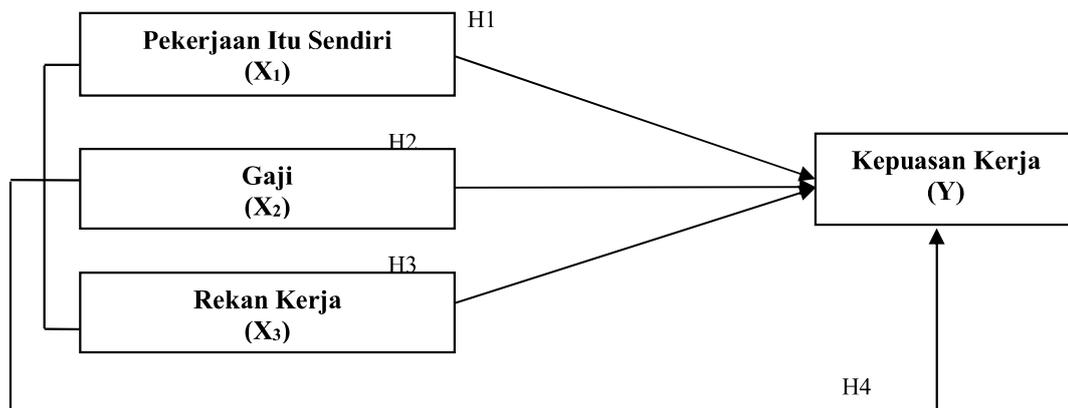
3. Hubungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sudriamunawar (2010:219) Rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Dukungan rekan kerja, termasuk *mentoring* dari rekan kerja, keramahan dan pengaruh yang positif, dapat dikaitkan dengan meningkatnya kepuasan kerja, *job involvement* dan komitmen organisasi). Hal tersebut terjadi karena rekan kerja merupakan sumber dukungan dan informasi yang penting. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

4. Hubungan Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Lutans (2010:563) pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

Menurut Rivai (2018:556) Gaji merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja, dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja samadan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kepuasan dalam bekerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis, 2021

D. Hipotesis

Arikunto (2010:112) menyatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga

dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
2. Gaji kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
3. Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.
4. Pekerjaan, gaji, dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang lebih tertuju pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Secara umum dalam melakukan pengukuran, tiap-tiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Menurut Sugiyono (2013:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh (pekerjaan, gaji, dan rekan kerja) yang relevan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan, serta untuk mengetahui apakah pekerjaan, gaji, dan rekan kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan, Jl. Sriwijaya No.4/4a, Medan, Indonesia 20153

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai Maret 2020 sampai dengan selesai, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/tahun											
		Jan 2021			Feb 2021			Mar 2021			April 2021		
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■		
3	Seminar Proposal										■		
4	Pengumpulan Data											■	
5	Pengolahan Data											■	
6	Penyusunan & Bimbingan Skripsi											■	
7	Sidang Meja Hijau												■

Sumber: Diolah peneliti, 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi et al (2014:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang, dkk (2014:67), “Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Sedangkan menurut

Rusiadi (2015:185), “Apabila jumlah populasi berkisar 35 sampai 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya.” Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang yang merupakan jumlah karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

Table 3.2 Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Nama Jabatan	Jumlah
1	Operasional	<i>Supervisor/ Captaint</i>	3
2	General (Umum)	Admin / branding	2
3	<i>Finance</i>	<i>Staff Finance</i>	1
4	Keamanan	<i>Security</i>	4
5	<i>Cook</i>	<i>Chef Cook</i>	8
6	<i>Bar</i>	<i>Bartender</i>	4
7	<i>Cashier</i>	<i>Cashier</i>	2
8	<i>Steward</i>	<i>Steward</i>	3
9	<i>Service</i>	<i>Service</i>	8
Jumlah			35

Sumber : Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan, 2021

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dan diperoleh melalui survei hasil kuisisioner yang disebar kepada karyawan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: pekerjaan (X1), gaji (X2) dan rekan kerja (X3). Serta untuk variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan tentang ruang lingkup penelitian berupa definisi dan indikator pada penelitian sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan alat ukur. Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka definisi operasional penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Angket
1	Pekerjaan (X1)	pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan. <i>Luthans (2010:564)</i>	1. Perasaan 2. Tanggung Jawab 3. Pengetahuan terhadap hasil <i>Luthans (2010:564)</i>	1. Perasaan berarti, keadaan kognitif ini termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga 2. Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya 3. Pengetahuan terhadap hasil, lanjutan langsung umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana	<i>Likert</i>

				karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka	
2	Gaji (X2)	Menurut Rivai gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Gaji juga merupakan bayaran tetap atau diterima secara periodik, dalam hal ini sebulan sekali. <i>Menurut Rivai (2018:556)</i>	1. Tingkatan gaji (<i>Pay Level</i>) 2. Kompensasi (<i>Benefit</i>) 3. Kenaikan Gaji (<i>Pay Raise Rivai (2018:375)</i>)	1. Tingkatan gaji (<i>Pay Level</i>), yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan gaji karyawan. 2. Kompensasi (<i>Benefit</i>), yaitu beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan. 3. Kenaikan Gaji (<i>Pay Raise</i>), yaitu seberapa besar kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.	<i>Likert</i>
3	Rekan kerja (X3)	Rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. <i>Sudriamunawar (2010:219)</i>	1. Kompetisi yang sehat 2. Karyawan saling menghormati 3. Karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah 4. Suasana kekeluargaan yang ada <i>Sudriamunawar (2010 : 221)</i>	1. Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi 2. Karyawan saling menghormati merupakan sikap dan tindakan karyawan dalam menghargai sesama rekan kerja. 3. Karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk	<i>Likert</i>

				menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.	
4	Kepuasan kerja (Y)	kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. <i>Robbins & Judge (2015:46).</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Kondisi Kerja 3. Gaji 4. Kesesuaian kepribadian 5. Rekan kerja <i>Robbins & Judge (2015:50)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan perusahaan 1. Pekerjaan yang menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung 	<i>Likert</i>

Sumber: Penulis, 2021

“Penelitian menggunakan skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Sugiyono (2010:93).

Tabel 3.4 Skala Likert

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penulis, 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*Questionnaire*)

pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden. Disini penulis memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dimana jawaban pada setiap pertanyaan atau pernyataan tersebut sudah disediakan, kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

2. Observasi

Observasi adalah kegiatan mengamati situasi dan kondisi yang diikuti pencatatan secara urut. Penulis melakukan observasi sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini dilakukan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun kajian penelitian.

3. Wawancara

Yang dilakukan penulis pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif, untuk memperhitungkan dan juga memperkirakan secara kuantitatif dari beberapa faktor secara bersama-sama.

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:70), “untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar (>) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor butir pertanyaan atau pernyataan

Y = Nilai skor total.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2014:70), “Bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas

suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60". Nilai korelasi *product moment* yang dihasilkan, dimasukkan ke dalam rumus *spears-brown*, yaitu:

$$r_{sb} = \frac{2 r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Dimana:

r_{sb} = Nilai reliabilitas internal seluruh instrument

r_{pm} = Korelasi *product moment pearson* antara item ganjil dan genap

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung pula dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2010:70), "Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lengkungan dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2010:70), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas. Dan apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2010:70), “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*

antara SRISED dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas Ghozali (2011:39) adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa, “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Pekerjaan (*Independent Variabel*)

X_2 = gaji (*Independent Variabel*)

X_3 = Rekan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Situmorang (2014:117), “Uji t pada dasarnya digunakan untuk menguji secara signifikan seberapa jauh pengaruh hubungan antara satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) dengan taraf signifikan 5%”. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014:117), “Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel

terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan". Rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014:116), "Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat". Kriteria pengujian adalah:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya:

H_0 diterima jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan merupakan restoran cepat saji yang menerapkan konsep sederhana, berbeda dibandingkan kafe-kafe baru dengan aksesoris mewah dan makanan kekinian. Meski mie ayam merupakan menu Chinese, namun banyak orang yang menjadikannya sebagai menu idola. Usaha Sinar Utama berawal dari kesukaan pemilik yang menyukai mie . Diakuinya, dalam seminggu bisa memakan mie sekitar tiga kali. Dirinya bahkan pernah mencoba untuk membuat mie ayam dan banyak yang suka, dari situ pemilik berani membuka bisnis ini. Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan Didirikan oleh Januarydy Wijaya yang berpusat di Medan, Sumatra Utara.

Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan sudah didirikan sejak 2018 hingga saat ini. Januarydy memilih berbisnis mie ayam, dan menjadikannya salah satu menu utama di Warung Mie Ayam & Kopi Sinar Utama yang berada di Jalan Sriwijaya, Nomor 4/4A, Kota Medan. Baginya, memulai bisnis harus berani, dan jika ingin menjadi pengusaha makanan harus dimulai dari sesuatu yang simpel. Menurut Januarydy, bagi seorang pengusahaan jangan terlalu memikirkan makanan yang spesial atau luar biasa, karena mungkin pasar di Medan membutuhkan waktu untuk terbiasa, dan mie ayam adalah menu yang simpel. Mie ayam ini simpel dan sederhana. Masih banyak yang suka, dan saat orang pesan tidak akan

berpikir dua kali untuk rasa. Berbeda dengan makanan kekinian, perlu waktu untuk mencari pasarnya.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menyajikan kultur melalui cita rasa, yang dapat menjadi representasi mie ayam internasional.

b. Misi

- 1) Melakukan inovasi dan meningkatkan kualitas pelayanan untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan.
- 2) Mempertahankan kualitas rasa mie ayam dengan harga yang bersaing
- 3) Membangun dan meningkatkan merek terkemuka kami

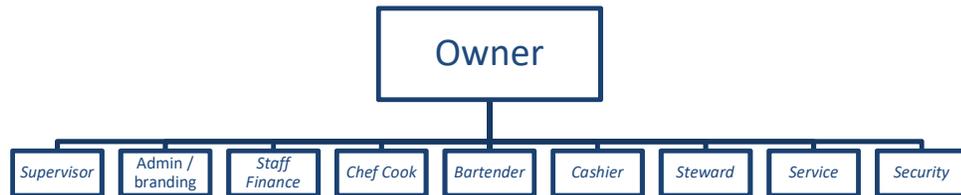
B. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi

Setiap menjalankan suatu usaha perusahaan tidak dapat bekerja dengan perorangan akan tetapi diperlukan sebuah organisasi perusahaan agar semua pihak termasuk karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diadakan pembagian kerja yang tersusun dalam struktur organisasi.

Hal ini dimaksud agar masing-masing individu dapat lebih jelas dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam

menjalankan tugas. Struktur organisasi Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan

Sumber: Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan, 2021

2. Tugas dan Kewajiban

a. Owner

- 1) Memimpin perusahaan
- 2) Membuat peraturan perusahaan
- 3) Bertanggung jawab atas kerugian
- 4) Mengembangkan strategi bisnis

b. *Supervisor/captaint*

- 1) Bertanggung jawab atas operasional restorannya setiap harinya
- 2) Memastikan semua karyawan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada *costumer*
- 3) Mendisiplinkan karyawan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di Sinar Utama
- 4) Bertanggung jawab atas dalam pemenuhan standar kualitas hasil layanan yang diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan *costumer*

c) *Staff Finance*

- 1) Bertanggung jawab atas laporan aktivas keuangan secara tertulis
- 2) Setiap transaksi keuangan harus benar-benar valid

d) *Chef Cook*

- 1) Bertanggung jawab atas setiap masakan yang di buat sesuai dengan intruksi atasan
- 2) Kreatif dalam mengelolah makanan dan masakan
- 3) Memelihara kebersihan lingkungan kerja
- 4) Menjaga/merawat ketersediaan alat-alat dapur

e) *Bartender*

- 1) Membuat minuman sesuai dengan order dari tamu sesuai dengan *service prosedur* yang ditetapkan.
- 2) Membuat minuman sesuai dengan *standard recipe*
- 3) Bertanggung-jawab atas kebersihan di area bar
- 4) Memahami dan menguasai pengetahuan mengenai minuman

f) *Cashier*

- 1) Melayani dan menyapa customer dengan baik
- 2) Menyebutkan jumlah uang yang harus dibayar ke konsumen
- 3) Memberikan uang kembali dan struk penjualan serta menyebutkan jumlahnya dan mengucapkan terima kasih telah berbelanja, ucapkan dengan tersenyum
- 4) Membantu memberikan informasi kepada pelanggan

g) *Steward*

- 1) Membersihkan semua area dapur, meliputi, lantai, tembok dinding dan lain sebagainya.
- 2) Membantu menyediakan alat-alat dapur yang akan di gunakan (*work, pan, cutting board, dll*)
- 3) Membersihkan dan mencuci alat-alat setelah di pakai tamu (gelas, piring, sendok, garpu, dll) dan alat-alat dapur.

h) *Service*

- 1) Memiliki pengetahuan menyeluruh tentang menu, daftar minuman dan daftar anggur dan dapat menjawab pertanyaan tamu dan mampu menjual barang makanan & minuman yang sesuai
- 2) Memastikan harapan tamu terpenuhi dengan memberikan layanan yang efisien, ramah dan penuh perhatian
- 3) Mengumpulkan dan mengirimkan cucian ke laundry sesuai dengan prosedur
- 4) Melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab persiapan sebagaimana diarahkan, tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditentukan

i) *Security*

- 1) Cek keamanan restoran
- 2) Menjaga keamanan dan ketertiban area parkir
- 3) Membantu menyalakan genset jika terjadi pemadaman listrik PLN
- 4) Memberi salam (beramah tamah) kepada tamu

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	19	54.3	54.3	54.3
	wanita	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Table 4.1 menunjukkan bahwa jumlah pria sebanyak 19 orang dan jumlah wanita sebanyak 16 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden pria daripada responden wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	18	51.4	51.4	51.4
	26-30 Tahun	15	42.9	42.9	94.3
	31-35 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Table 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-25 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 18 responden, kemudian dengan responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 16 responden, dan responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 2 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	32	91.4	91.4	91.4
	D3	2	5.7	5.7	97.1
	S1	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Table 4.3 menunjukkan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 32 responden, kemudian yang berpendidikan D3 sebanyak 3 responden dan yang berpendidikan S1 ada 1 orang responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	4	11.4	11.4	11.4
	1-2 Tahun	29	82.9	82.9	94.3
	3-4 Tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan data Table diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah 1-2 tahun sebanyak 29 orang, <1 tahun sebanyak 4 orang, dan 3-4 tahun sebanyak 2 orang.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lajang/gadis	33	94.3	94.3	94.3
	menikah	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan data Table diatas dapat dilihat jika Status pernikahan lajang/gadis paling banyak yaitu sebanyak 33 orang, dan yang sudah menikah sebanyak 2 orang.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variable bebas yaitu pekerjaan, gaji dan rekan kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variable harus di isi oleh responden yang berjumlah 35 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden akan ditampilkan pada table-table berikut:

1. Pekerjaan

Variabel pekerjaan (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator perasaan berarti, tanggung jawab, dan pengetahuan terhadap hasil.

Tabel 4.6 Perasaan Berarti ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah memberikan kontribusi yang bernilai penting terhadap perusahaan		Karyawan di PT. Sinar Utama telah merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan adalah suatu pekerjaan yang bernilai penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5.7	2	5.7
Tidak Setuju	8	22.9	6	17.1
Netral	11	31.4	13	37.1
Setuju	13	37.1	13	37.1
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi yang bernilai penting terhadap perusahaan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 13 responden dengan persentase 37.1%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan adalah suatu pekerjaan yang bernilai penting memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 13 responden dengan presentase 37.1%.

Tabel 4.7 Tanggung Jawab (X_{1,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah memberikan segala kemampuan yang terbaik terhadap perusahaan		Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima tanggung jawab yang besar terhadap posisi pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	5.7	-	-
Tidak Setuju	7	20.0	7	20.0	6	17.1
Netral	10	28.6	13	37.1	11	31.4
Setuju	17	48.6	12	34.3	15	42.9
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9	3	8.6
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan yang telah memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 17 orang responden dengan presentase sebesar 48.6%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah memberikan segala kemampuan yang terbaik terhadap perusahaan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 13 orang responden dengan presentase 37.1 %.
- c. Tabel diatas ini menggamabarkan bahwa karyawan telah menerima tanggung jawab yang besar terhadap posisi pekerjaan memiliki nilai

paling tinggi yaitu sebanyak 15 orang responden dengan presentase 42.9%.

Tabel 4.8 Perasaan Berarti (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima pekerjaan yang cukup menarik untuk dikerjakan		Karyawan di PT. Sinar Utama telah melakukan pekerjaan dan terselesaikan dengan hasil yang baik		Karyawan di PT. Sinar Utama telah mengetahui dan memahami bagaimana hasil dari kinerja masing-masing	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9	1	2.9
Tidak Setuju	5	14.3	3	8.6	5	14.3
Netral	11	31.4	15	42.9	10	28.6
Setuju	16	45.7	14	40.0	15	42.9
Sangat Setuju	2	5.7	2	5.7	4	11.4
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas menggambarkan bahwa karyawan telah menerima pekerjaan yang cukup menarik untuk dikerjakan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase 45.7%.
- b. Tabel diatas menggambarkan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dan terselesaikan dengan hasil yang baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 15 responden dengan presentase 42.9%.
- c. Tabel diatas menggambarkan bahwa karyawan telah mengetahui dan memahami bagaimana hasil dari kinerja masing-masing memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 15 responden dengan presentase 42.9%.

2. Gaji

Variabel Gaji (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator tingkat gaji, kompensasi dan kenaikan gaji.

Tabel 4.9 Tingkat Gaji ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah mendapatkan gaji yang adil		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari		Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9	-	-
Tidak Setuju	7	20.0	7	20.0	9	25.7
Netral	8	22.9	8	22.9	8	22.9
Setuju	18	51.4	18	51.4	17	48.6
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- Berdasarkan tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah mendapatkan gaji yang adil memiliki nilai paling tinggi sebanyak 18 responden dengan presentase 51.4%.
- Berdasarkan tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari memiliki nilai paling tinggi sebanyak 18 responden dengan presentase 51.4%.
- Berdasarkan tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah menerima gaji sesuai dengan tingkat pendidikan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 17 responden dengan presentase 48.6%.

Tabel 4.10 Kompensasi (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima gaji yang memberikan manfaat bagi dirinya		Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur		Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima asuransi yang diberikan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	14.3	3	8.6	11	31.4
Netral	11	31.4	5	14.3	7	20.0
Setuju	18	51.4	24	68.6	16	45.7
Sangat Setuju	1	2.9	3	8.6	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah menerima gaji yang memberikan manfaat bagi dirinya memiliki nilai paling tinggi sebanyak 18 responden dengan presentase 51.4%.
- Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah menerima bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur memiliki nilai paling tinggi sebanyak 24 responden dengan presentase 68.6%.
- Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah menerima asuransi yang diberikan oleh perusahaan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 16 responden dengan presentase 45.7%.

Tabel 4.11 Kenaikan Gaji (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama telah menerima gaji sesuai dengan jabatannya		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak Setuju	7	20.0	8	22.9
Netral	11	31.4	10	28.6
Setuju	15	42.9	15	42.9
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah menerima gaji sesuai dengan jabatannya memiliki nilai paling tinggi sebanyak 15 responden dengan presentase 42.9%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji memiliki nilai paling tinggi sebanyak 15 responden dengan presentase 42.9%.

3. Rekan Kerja

Variabel rekan kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerjasama, suasana kekeluargaan dan kompetisi.

Tabel 4.12 karyawan saling menghormati ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah melakukan sikap saling menghormati sesama rekan kerja		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah melakukan komunikasi yang baik antar karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2.9
Tidak Setuju	7	20.0	3	8.6
Netral	13	37.1	16	45.7
Setuju	14	40.0	14	40.0
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah melakukan sikap saling menghormati sesama rekan kerja memiliki nilai paling tinggi sebanyak 14 responden dengan presentase 40.0%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah melakukan komunikasi yang baik antar karyawan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 16 responden dengan presentase 45.7%.

Tabel 4.13 Karyawan saling bekerjasama (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tim	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak Setuju	5	14.3	6	17.1
Netral	11	31.4	9	25.7
Setuju	16	45.7	17	48.6
Sangat Setuju	2	5.7	2	5.7
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggamabarkan bahwa karyawan sudah saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit memiliki nilai paling tinggi sebanyak 16 responden dengan presentase 45.7%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa kayawan sudah memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tim memiliki nilai paling tinggi sebanyak 17 responden dengan presentase 48.6%.

Tabel 4.14 Suasana Kekeluargaan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah memberikan saran dan masukan antar karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju			1	2.9
Tidak Setuju	7	20.0	9	25.7
Netral	8	22.9	10	28.6
Setuju	19	54.3	14	40.0
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggamabarkan bahwa karyawan sudah menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja memiliki nilai paling tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa kayawan sudah memberikan saran dan masukan antar karyawan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 14 responden dengan presentase 40.0%.

4. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu pekerjaan yang menantang, gaji atau upah yang pantas dan rekan kerja yang mendukung.

Tabel 4.15 Pekerjaan yang meantang (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerima pekerjaan yang cukup menantang		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerima kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah mendapat pekerjaan yang memberikan kemampuan dan keahlian	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	2	5.7	1	2.9
Tidak Setuju	9	25.7	8	22.9	9	25.7
Netral	5	14.3	11	31.4	5	14.3
Setuju	19	54.3	13	37.1	19	54.3
Sangat Setuju	1	2.9	1	2.9	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggamabarkan bahwa karyawan sudah menerima pekerjaan yang cukup menantang memiliki nilai paling tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa kayawan sudah menerima kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya

memiliki nilai paling tinggi sebanyak 13 responden dengan presentase 37.1%.

- c. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa kayawan sudah mendapat pekerjaan yang memberikan kemampuan dan keahlian memiliki nilai paling tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3%.

Tabel 4.16 Gaji atau upah yang pantas (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerima gaji yang adil oleh perusahaan		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerima gaji yang pantas saat penambahan jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak Setuju	7	20.0	6	17.1
Netral	10	28.6	3	8.6
Setuju	15	42.9	19	54.3
Sangat Setuju	2	5.7	6	17.1
Total	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggamabarkan bahwa karyawan sudah menerima gaji yang adil oleh perusahaan memiliki nilai paling tinggi sebanyak 15 responden dengan presentase 42.9%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa kayawan sudah menerima gaji yang pantas saat penambahan jam kerja memiliki nilai paling tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3%

Tabel 4.17 Rekan kerja yang mendukung (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan di PT. Sinar Utama sudah menerapkan sikap yang ramah dan mendukung saat bekerja		Karyawan di PT. Sinar Utama sudah saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit		Karyawan di PT. Sinar Utama telah mendapat perlakuan yang baik oleh atasan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2.9	1	2.9	1	2.9
Tidak Setuju	5	14.3	7	20.0	7	20.0
Netral	7	20.0	10	28.6	12	34.3
Setuju	19	54.3	14	40.0	14	40.0
Sangat Setuju	3	8.6	3	8.6	1	2.9
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

- a. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah menerapkan sikap yang ramah dan mendukung saat bekerja memiliki nilai paling tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3%.
- b. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan sudah saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit memiliki nilai paling tinggi sebanyak 14 responden dengan presentase 40.0%.
- c. Tabel diatas ini menggambarkan bahwa karyawan telah mendapat perlakuan yang baik oleh atasan kerja memiliki nilai paling tinggi sebanyak 14 responden dengan presentase 40.0%.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variable yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Uji Validitas Pekerjaan

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Pekerjaan (X1)	P1	0.780	0.300	Valid
		P2	0.749		Valid
		P3	0.662		Valid
		P4	0.582		Valid
		P5	0.677		Valid
		P6	0.618		Valid
		P7	0.747		Valid
		P8	0.625		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 35$, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel pekerjaan (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.19 Uji Validitas Gaji

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Gaji (X2)	P1	0.780	0.300	Valid
		P2	0.749		Valid
		P3	0.662		Valid
		P4	0.582		Valid
		P5	0.677		Valid
		P6	0.618		Valid
		P7	0.747		Valid
		P8	0.625		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 35$, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel gaji (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut

dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.20 Uji Validitas Rekan Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Rekan Kerja (X3)	P1	0.741	0.300	Valid
		P2	0.634		Valid
		P3	0.687		Valid
		P4	0.745		Valid
		P5	0.655		Valid
		P6	0.755		Valid
		P7	0.805		Valid
		P8	0.813		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 35$, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Rekan Kerja (X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.21 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Kepuasan Kerja (Y)	P1	0.669	0.300	Valid
		P2	0.765		Valid
		P3	0.632		Valid
		P4	0.708		Valid
		P5	0.703		Valid
		P6	0.709		Valid
		P7	0.834		Valid
		P8	0.714		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 35$, sehingga nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja (Y), telah memenuhi

syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2014:70), “Bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

Reabilitas dari angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22
Uji Reabilitas Pekerjaan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.866	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel pekerjaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reabilitas Gaji

Cronbach's Alpha	N of Items
0.896	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan

yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel gaji adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reabilitas Rekan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.918	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,918 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel rekan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25
Uji Reabilitas Kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

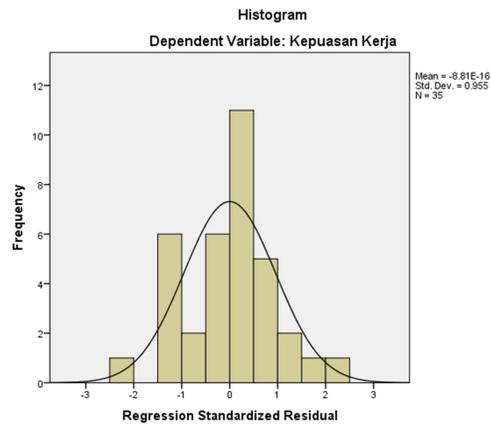
Berdasarkan Tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,913 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

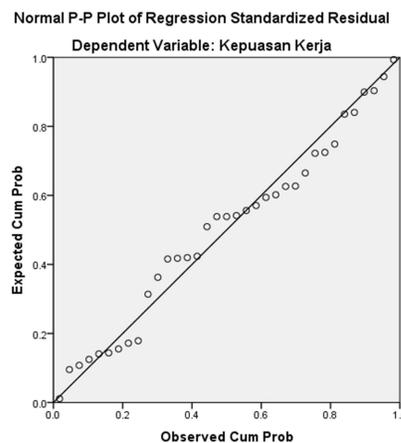
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kekanan.



Gambar 4.2 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel pekerjaan (X1), gaji (X2), rekan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel 4.26 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59662421
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.089
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.893

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan pada Tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi Kolmogrov Smirnov sebesar 0,893 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai

signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$), dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan yang ada.

Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.485	2.603	0.954	0.347		
	Pekerjaan	0.007	0.132	0.053	0.958	0.451	2.217
	Gaji	0.766	0.147	5.198	0.000	0.346	2.892
	Rekan Kerja	0.322	0.124	2.596	0.014	0.455	2.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

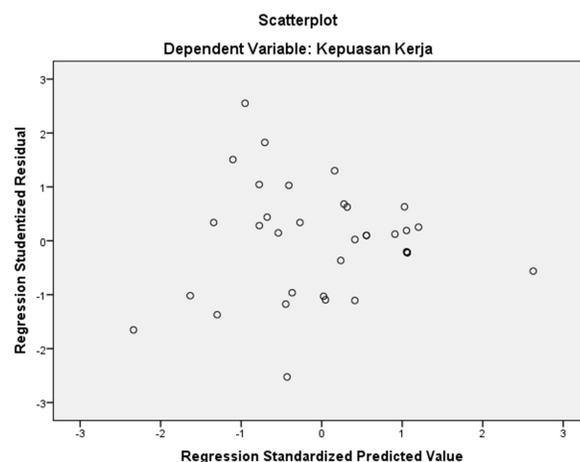
Berdasarkan pada Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a. Variabel pekerjaan (X1) mempunyai nilai Tolerance = 0,451 dan nilai VIF = 2,217.
- b. Variabel gaji (X2) mempunyai nilai Tolerance = 0,346 dan nilai VIF = 2,892.
- c. Variabel rekan kerja (Y) mempunyai nilai Tolerance = 0,346 dan nilai VIF = 2,892.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 20* atas nilai Tolerance dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut mempunyai nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (pekerjaan, gaji dan rekan kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga

menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terkait dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.28
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.485	2.603	0.954	0.347		
	Pekerjaan	0.007	0.132	0.053	0.958	0.451	2.217
	Gaji	0.766	0.147	5.198	0.000	0.346	2.892
	Rekan Kerja	0.322	0.124	2.596	0.014	0.455	2.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.485 + 0.007 X_1 + 0.766 X_2 + 0.322 X_3 + e.$$

Implementasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2.485.
- b. Jika terjadi peningkatan pekerjaan sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.007 atau 70%.
- c. Jika terjadi peningkatan gaji sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.766 atau 76.6%.
- d. Jika terjadi peningkatan rekan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.322 atau 32.2%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu pekerjaan (X1), gaji (X2) dan rekan kerja (X3).

Tabel 4.29 Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.485	2.603	0.954	0.347		
Pekerjaan	0.007	0.132	0.053	0.958	0.451	2.217
Gaji	0.766	0.147	5.198	0.000	0.346	2.892
Rekan Kerja	0.322	0.124	2.596	0.014	0.455	2.196

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.29 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel pekerjaan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 0.053$ pada signifikan = 0.958.
- 2) Variabel gaji mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5.198$ pada signifikan = 0.000.
- 3) Variabel rekan kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2.596$ pada signifikan = 0.014

Adapun t_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(a/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0.05/2 ; 35-4-1) \\
 &= 0.025 ; 30 \\
 &= 2.042
 \end{aligned}$$

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 35$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien = 2.042 pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel perasaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$. $0.053 < 2.042$ pada signifikan $0.958 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

- 2) Pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel gaji menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $5.198 > 2.042$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

3) Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel rekan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $2.596 > 2.042$ pada signifikan $0.014 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pekerjaan (X1), gaji (X2) dan rekan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut: pekerjaan (X1), gaji (X2), rekan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.30 Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.928	3	354.309	47.912	.000 ^b
	Residual	229.244	31	7.395		
	Total	1292.171	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Pekerjaan, Gaji

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 47.912$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 35$ responden dimana $df (1) = n - k = 35 - 4 = 31$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien = 2.91 pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pekerjaan (X1), gaji (X2) dan rekan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $47.912 > 2.91$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen bahwasannya (pekerjaan, gaji dan rekan kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 4.31 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.805	2.719

a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Pekerjaan, Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2021

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa angka adjusted R Square 0,805 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 80,5% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pekerjaan, gaji dan rekan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 80.5\% = 19.5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kondisi kerja, kesesuaian kepribadian dan lain-lain.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perasaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel pekerjaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$. $0.053 < 2.042$ pada signifikan $0.958 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak. Pendapat responden tertinggi ada pada pertanyaan karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 17 orang responden dengan presentase 48.6%. dan karyawan menerima pekerjaan yang cukup menarik untuk dikerjakan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 16 responden dengan presentase sebesar 45.7%.

Menurut Luthans (2010:564) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam sikap rasa tanggung jawab karyawan terhadap kesadaran pekerjaan yang dilakukannya dan begitu pula dengan memberikan pekerjaan yang cukup menarik untuk para karyawan hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan terjadi di masa depan.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel gaji menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $5.198 > 2.042$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Pendapat responden tertinggi ada pada pertanyaan karyawan telah menerima bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 24 responden dengan presentase 68.6% dan karyawan telah mendapatkan gaji yang adil memiliki nilai paling tinggi sebanyak 18 responden dengan presentase 51.4%

Menurut Rivai (2018:556) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar tentang gaji adalah hal yang menjadi prioritas karyawan untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang dimana jika karyawan menerima bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur dan mendapatkan gaji yang adil sehingga karyawan akan merasa adanya kepuasan dalam bekerja.

3. Pengaruh Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Variabel

rekan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $2.596 > 2.042$ pada signifikan $0.014 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Pendapat responden tertinggi ada pada pertanyaan karyawan sudah menerapkan suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 reponden dengan presentase 54.3% dan karyawan sudah memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tim memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 17 responden dengan presentase 48.6%.

Menurut Sudriamunawar (2010:219) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam rekan kerja merupakan faktor yang menyebabkan seorang karyawan merasa puas dalam bekerja, yang mana jika suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja serta memiliki andil yang kuat dalam keberhasilan tim memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

4. Pengaruh Pekerjaan, Gaji dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerjaan, gaji dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan

kerja. Variabel pekerjaan (X1), gaji (X2) dan rekan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $47.912 > 2.91$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima. Pendapat responden tertinggi ada pada pertanyaan karyawan menerima pekerjaan yang cukup menantang memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase 54.3% dan karyawan menerapkan sikap yang ramah dan mendukung saat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 19 responden dengan presentase sebesar 54.3%.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan untuk karyawan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, diharapkan perusahaan memberikan bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur, serta karyawan hendaklah menerapkan sikap yang ramah dan mendukung sehingga dengan cara ini karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika pekerjaan menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$. $0.053 < 2.042$ pada signifikan $0.958 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.007, yang berarti setiap ada pekerjaan (X_1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar (7.0) satuan
2. Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika gaji menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $5.198 > 2.042$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Besarnya pengaruh gaji (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.766, yang berarti setiap ada rekan kerja (X_3), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 76.6 (satuan)
3. Variabel rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika rekan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$. $2.596 > 2.042$ pada signifikan $0.014 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari rekan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.322, yang berarti setiap ada rekan kerja (X_3), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 32.2 (satuan)

4. Variabel pekerjaan, gaji dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai pekerjaan, gaji dan rekan kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $47.912 > 2.91$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Sinar Utama Mie Ayam dan Kopi Medan dapat memberikan pengarahan tanggung jawab yang tinggi kepada karyawan terhadap kesadaran pekerjaan yang dilakukannya dan memberikan pekerjaan yang cukup menarik untuk para karyawan, melalui menggali potensi dari masing-masing karyawan secara maksimal sehingga untuk karyawan yang potensial diberikan pekerjaan yang lebih sesuai dengan keunggulannya untuk kemajuan perusahaan.

2. Hasil penelitian gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disarankan kepada pimpinan di Sinar Utama Mie Ayam Dan Kopi Medan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan yang selalu rela dan royal dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawannya, sehingga karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan decara baik dan maksimal.
3. Hasil penelitian rekan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk itu diharapkan kepada Sinar Utama Mie Ayam Dan Kopi Medan memperhatikan hubungan antar karyawan di keseharian pekerjaan yang mereka hadapi agar mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang karyawan inginkan dan dapat meningkatkan profit penjualan perusahaan jika karyawan yang bekerja di perusahaan mendapatkan kesejahteraan dalam bekerja.
4. Untuk kepuasan kerja pada penelitian ini, dalam kaitannya dengan Karyawan di Sinar Utama Mie Ayam Dan Kopi Medan hendaklah karyawan untuk dapat membangun pertemanan yang baik dengan para karyawan yang ada dengan cara sering berkomunikasi satu sama lainnya, mendorong diri untuk mampu menguasai suatu keahlian ataupun pekerjaan, serta termotivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam bekerja dengan cara memiliki target pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., & Kanwal, M. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 247-271.
- Arikunto, S. (2010), *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta. Rineka Cipta.
- Bateman, G. (2009). Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit.
- Deffie, R. (2010). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Inna di Parapat.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Cetakan 10, Andi Publisher
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang M. & Pakpahan M. (2014). *Metodelogi Penelitian*, Ciptapustaka Media.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Bandung : Pionir Jaya
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.

- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curffy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika
- Rivai, Vecithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Depok: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: USU Press.
- Sitinjak, D. A., SURYAWARDANI, G. A. O., & WIJAYANTI, P. U. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT Golden Kirrin Internasional, Kabupaten Badung). *Journal of Agribusiness and Agritourism*, 378-386.
- Situmorang, Syafrizal Hclm. (2014). *Bisnis: Konsep dan Kasus*, Medan: USU Press.
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).
- Sugiyono, (2010). *Statistik Nonparamerris Untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit CV.Aifabeta.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung ; Penerbit CV.Aifabeta.
- Sugiyono, (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit CV.Aifabeta.
- Sutrisno, Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.