



**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN  
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALVA  
MOUNTINDO MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**SYAHRUL RAMADHAN**

NPM 1715310252

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SYAHRUL RAMADHAN  
NPM : 1715310252  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN  
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALVA  
MOUNTINDO MEDAN

MEDAN, 03 MEI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi, M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(SISWA PRATAMA, SE., M.M)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : SYAHRUL RAMADHAN  
NPM : 1715310252  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA DAN  
REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT ALVA  
MOUNTINDO MEDAN

MEDAN, 03 MEI 2021



(CAHYO PRAMONO, SE., MM.)

**ANGGOTA II**

(SISWA PRATAMA, SE., M.M)

**ANGGOTA I**

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

**ANGGOTA III**

(MAYA MACIA SARI, SE., M.Si.)

**ANGGOTA IV**

(AHMAD ASWAN WARUWU, SE., M.SM)



**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: 3932/PERP/BP/2021**

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

Nama : SYAHRUL RAMADHAN  
N.P.M. : 1715310252  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 30 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Maret 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



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

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAHRUL RAMADHAN  
NPM : 1715310252  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Januari 2021	acc sempro	Disetujui	
16 Maret 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 11 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi



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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SYAHRUL RAMADHAN  
NPM : 1715310252  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, SE.,MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Januari 2021	coba di rapikan untuk penulisan Universitas Pancabudi diganti yang lengkap dengan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Revisi	
18 Januari 2021	Daftar Isi mohon di perbaiki kembali	Revisi	
18 Januari 2021	coba di rapikan kembali ukuran antara samping kiri dan kanan atas dan bawah	Revisi	
27 Januari 2021	acc seminar proposal	Disetujui	
22 Maret 2021	Acc sudang meja hijau	Disetujui	
24 Mei 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 11 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, SE.,MM

## 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  
  
Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

### Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 3/29/2021 8:56:55 AM

Analyzed document: SYAHRUL RAMADHAN\_1715310252\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

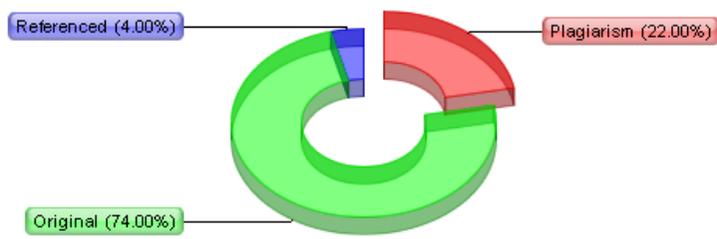
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 43

10% 2033 1. [http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/625/5/118320029\\_file5.pdf](http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/625/5/118320029_file5.pdf)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: SYAHRUL RAMADHAN
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 09 Januari 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310252
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.67
Nomor Hp	: 082214358151
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

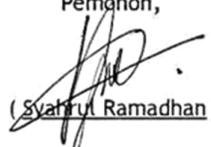
No.	Judul
1.	Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,  
( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 04 November 2020  
Pemohon,  
  
( Syahrul Ramadhan )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan



( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 06 Nov 2020

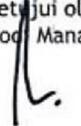
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :



( Rizal Ahmad, SE., MSi )

Tanggal : .....

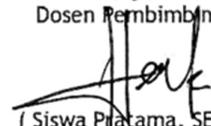
Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen



( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 2/12/2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:



( Siswa Pratama, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrul Ramadhan  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 09 Januari 1999  
NPM : 1715310252  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Beringin Kecamatan Medan Sunggal, Kota  
Medan

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021  
Yang membuat pernyataan



Syahrul Ramadhan

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrul Ramadhan  
NPM : 1715310252  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat 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, 03 Mei 2021



Syahrul Ramadhan

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “**Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M 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. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Siswa Pratama, SE., M.M selaku Pembimbing II yang turut serta memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Jonry Muljono selaku Direktur PT Alva Mountindo dan Ibu Rita selaku Manager PT Alva Mountindo yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di PT Alva Mountindo.
7. Seluruh karyawan PT Alva Mountindo yang bersedia membantu penulis dalam mensukseskan penelitian ini.
8. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
9. Teristimewa kepada Orang Tua penulis, Ayahanda Syukirman Syahroni dan Ibunda Juliana yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis.
10. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan dan dukungan selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 03 Mei 2021  
Penulis

**Syahrul Ramadhan**  
**NPM : 1715310252**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Gaji ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), dan Rekan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT Alva Mountindo Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Alva Mountindo yang berjumlah 94 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 94 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2020 hingga Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 25.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Alva Mountindo baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel gaji menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. 72,3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap gaji, kondisi kerja, dan rekan kerja.

***Kata Kunci:*** *Gaji, Kondisi Kerja, Rekan Kerja, Kepuasan Kerja*

## **ABSTRACT**

---

*This research was conducted to find out how the influence of the Salary (X1), Working Conditions (X2), and Cowokers (X3) on employee job satisfaction (Y) at PT Alva Mountindo Medan. The population in this research were all employees of PT Alva Mountindo, totaling 94 employees. The number of samples taken amounted to a population of 94 respondents. This research was conducted from December 2020 to May 2021. This research used quantitative data that was processed with SPSS version 25.0 with multiple linear regression models. Sources of data derived from respondents collected through questionnaires. The results showed that the salary, working conditions, and coworkers positively and significantly on the job satisfaction of PT Alva Mountindo, both partially and simultaneously. The variable salary was the most dominant variable influencing employee's job satisfaction. 72,3% of employee's job satisfaction can be explained and obtained from the salary, working conditions, and coworkers, while the rest is by other factors. Employee's job satisfaction had a very strong relationship with the salary, working conditions, and coworkers.*

**Keywords:**     **Salary, Working Conditions, Cowokers, Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Kepuasan Kerja .....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
b. Teori Kepuasan Kerja.....	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	17
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2. Gaji .....	25
a. Pengertian Gaji .....	25
b. Tujuan Gaji.....	26
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji .....	28
d. Indikator Gaji .....	30
3. Kondisi Kerja .....	31
a. Pengertian Kondisi Kerja .....	31
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja.....	33
c. Fungsi Kondisi Kerja .....	37
d. Indikator Kondisi Kerja.....	38
4. Rekan Kerja .....	40
a. Pengertian Rekan Kerja.....	40

b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekan Kerja .....	41
c.	Tipe-tipe Rekan Kerja .....	42
d.	Indikator Rekan Kerja .....	45
B.	Penelitian Terdahulu .....	46
C.	Kerangka Konseptual .....	49
1.	Hubungan Gaji ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	49
2.	Hubungan Kondisi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	50
3.	Hubungan Rekan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	50
4.	Hubungan Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	51
D.	Hipotesis .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	53
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
1.	Lokasi Penelitian .....	53
2.	Waktu Penelitian .....	54
C.	Populasi dan Sampel.....	54
1.	Populasi .....	54
2.	Sampel .....	54
D.	Jenis dan Sumber Data .....	55
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	56
1.	Variabel Penelitian .....	56
2.	Definisi Operasional.....	56
F.	Skala Pengukuran Variabel .....	59
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	59
1.	Angket ( <i>Questionnaire</i> ).....	59
2.	Observasi .....	60
3.	Dokumentasi.....	60
H.	Teknik Analisis Data .....	60
1.	Uji Kualitas Data .....	60
a.	Uji Validitas .....	60
b.	Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	61
2.	Uji Asumsi Klasik .....	62
a.	Uji Normalitas .....	62
b.	Uji Multikolinieritas .....	64
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	65
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.	Uji Hipotesis.....	68
a.	Uji Parsial (Uji t) .....	68
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	68
I.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>71</b>
A.	Sejarah dan Profil Perusahaan .....	71
1.	Tentang PT Alva Mountindo.....	71

a.	Sejarah Singkat PT Alva Mountindo .....	71
b.	Visi dan Misi Perusahaan .....	72
c.	Struktur Organisasi PT Alva Mountindo .....	72
2.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	74
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	74
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ....	75
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	76
e.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	77
f.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Honor .....	77
3.	Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	78
a.	Gaji ( $X_1$ ) .....	79
b.	Kondisi Kerja ( $X_2$ ) .....	83
c.	Rekan Kerja ( $X_3$ ) .....	90
d.	Kepuasan Kerja ( $Y$ ) .....	95
4.	Uji Kualitas Data .....	99
a.	Uji Validitas .....	99
b.	Uji Realibilitas (Kehandalan) .....	103
5.	Uji Asumsi Klasik .....	106
a.	Uji Normalitas Data .....	106
b.	Uji Multikolinearitas .....	109
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	110
6.	Uji Regresi Linear Berganda .....	113
7.	Uji Hipotesis .....	115
a.	Uji-t (Uji Parsial) .....	115
b.	Uji F (Uji Simultan) .....	117
8.	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	119
B.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	120
1.	Hipotesis $H_1$ .....	121
2.	Hipotesis $H_2$ .....	122
3.	Hipotesis $H_3$ .....	123
4.	Hipotesis $H_4$ .....	124

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>126</b>
A. Kesimpulan .....	126
B. Saran .....	126

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo .....	4
Tabel 1.2	Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Karyawan pada PT Alva Mountindo.....	5
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Kondisi Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo .....	7
Tabel 1.4	Hasil Pra Survei Mengenai Rekan Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian .....	54
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan PT Alva Mountindo.....	55
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.4	Skala Likert .....	59
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Rata-rata Jawaban Responden .....	59
Tabel 3.6	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	70
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	75
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	76
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	77
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Honor .....	78
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkatan Gaji ( <i>pay level</i> ) ( $X_{1-1}$ ).....	79
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator kompensasi ( <i>benefit</i> ) ( $X_{1-2}$ ) .....	80
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator kenaikan gaji ( <i>pay raise</i> ) ( $X_{1-3}$ ) .....	81
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Struktur dan Administrasi Penggajian ( $X_{1-4}$ ) .....	82
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkatan Kebisingan ( $X_{2-1}$ ).....	84
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan ( $X_{2-2}$ ) .....	85
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan ( $X_{2-3}$ ).....	86
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Ruangan ( $X_{2-4}$ )..	87
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{2-5}$ ).....	88
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Dekorasi ( $X_{2-6}$ ).....	89
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{3-1}$ ).....	90
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Menghormati ( $X_{3-2}$ ).....	91
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Bekerjasama ( $X_{3-3}$ ) .....	92
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya ( $Y_1$ ) .....	95

Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan ( $Y_2$ ).....	96
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja ( $Y_3$ ).....	97
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja ( $Y_3$ ).....	98
Tabel 4.24	Uji Validitas Gaji ( $X_1$ ).....	100
Tabel 4.25	Uji Validitas Kondisi Kerja ( $X_2$ ).....	101
Tabel 4.26	Uji Validitas Rekan Kerja ( $X_3$ ).....	102
Tabel 4.27	Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $Y$ ).....	103
Tabel 4.28	Uji Realibilitas Gaji ( $X_1$ ).....	104
Tabel 4.29	Uji Realibilitas Kondisi Kerja ( $X_2$ ).....	104
Tabel 4.30	Uji Realibilitas Rekan Kerja ( $X_3$ ).....	105
Tabel 4.31	Uji Realibilitas Kepuasan Kerja ( $Y$ ).....	105
Tabel 4.32	Normalitas Data dengan Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	108
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 4.34	Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	112
Tabel 4.35	Uji Regresi Linear Berganda.....	113
Tabel 4.36	Uji-t.....	116
Tabel 4.37	Uji-F.....	118
Tabel 4.38	Uji Determinasi.....	119
Tabel 4.39	Kriteria Hubungan pada Uji Determinasi.....	120

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Alva Mountindo .....	73
Gambar 4.2	Kurva Histogram Normalitas .....	106
Gambar 4.3	Normal P-P Plot of <i>Regression Standarized Residual</i> .....	107
Gambar 4.4	Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedasitas.....	111

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Setiap organisasi dikelola dan diisi oleh manusia. Tanpa adanya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan, peluang, dan frustrasi menciptakan dan mengelola organisasi terbentuk dari masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia. Masalah-masalah itu bersumber dari anggapan yang salah bahwa semua manusia itu sama sehingga mereka dapat pula diperlakukan dengan cara yang sama. Anggapan tersebut sama sekali tidak benar. Tidak ada manusia yang sama persis. Setiap orang berbeda satu sama lainnya baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan itu tentunya harus mendapat perhatian sehingga setiap orang dapat memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan efektivitasnya. Begitu pula dengan masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan bijaksana. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia yang merupakan unsur paling vital pada suatu organisasi adalah aktivitas sentral dan harus diperlakukan secara strategis.

Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila tenaga kerja yang dimiliki produktif dan berprestasi dalam bekerja. Untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berprestasi perusahaan harus memberikan timbal balik yang sesuai. Prestasi yang tinggi tidak terlepas dari faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti bermanfaat besar baik bagi kepentingan individu, industri maupun masyarakat. Bagi individu,

penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan sebagai usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Hasibuan (2019:202) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Begitu beragamnya kebutuhan individu sehingga dalam pemenuhan kebutuhannya akan sangat mungkin menemui hambatan atau keterbatasan maka sangat terbuka peluang untuk terjadi ketidakpuasan pada individu tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:203), yaitu “balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Rivai (2018:360) menjelaskan bahwa, “gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan”. Begitu juga dengan perusahaan mengharapkan berupa prestasi kerja dari karyawan melalui balas jasa tersebut. Apabila balas jasa tersebut dirasa adil dan layak, maka kepuasan akan didapatkan.

Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan “kondisi kerja adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Karyawan juga menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah mereka atau mudah dicapai dengan transportasi umum karena hal ini dapat memberikan kemudahan baginya untuk berangkat dan pulang kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi disaat jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhannya dalam bekerja. Beberapa aspek yang dapat menyebabkan kondisi kerja yang menyenangkan seperti peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap cahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup dan akses ke tempat kerja yang nyaman. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan dapat merasa puas jika kenyamanan pribadinya dalam bekerja dapat terpenuhi.

Yuwono dan Khazar (2012:26) mengemukakan bahwa “rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas”. Karyawan yang merasa kebutuhan interaksi sosialnya dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja.

PT Alva Mountindo adalah perusahaan yang terletak di kota Medan kecamatan Medan Sunggal yang bergerak dalam bidang *consumer goods* atau pendistribusian barang-barang yang dibutuhkan konsumen. Pada masa pra penelitian ini dilakukan, perusahaan distributor yang telah beroperasi sejak September 1997 ini sudah memiliki 13 *supplier*, antara lain PT Dua Kelinci, PT Macrosentra, PT KAO Indonesia, Giziplus, PT Panjta Artha Niaga, PT Pandurasa Kharisma, PT Austasia Food, PT Santosa Agrindo (Santori), PT Tong Garden,

PT Bogasari, PT Dairyfood Internusa, PT Bakels Indonesia dan PT Cocomas Indonesia.

Hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan PT Alva Mountindo menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengeluh menandakan karyawan tidak menyenangi dan mencintai pekerjaan mereka saat ini. Rasa semangat dalam bekerja kurang sehingga tingkat disiplin karyawan rendah. Selain itu banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan sehingga prestasi kerja juga rendah. Berdasarkan pra-survei terhadap 20 karyawan menunjukkan terdapat masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini	4	20,00%	16	80,00%
2	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu	9	45,00%	11	55,00%
3	Karyawan berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya	8	40,00%	12	60,00%
4	Karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja	9	45,00%	11	55,00%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>37,50%</b>	<b>50</b>	<b>62,50%</b>

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa terdapat 62,50% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, hal ini ditunjukkan dengan jawaban sebagian besar karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini, tidak setuju dengan pernyataan karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu, tidak setuju dengan pernyataan karyawan berusaha

membina hubungan baik dengan karyawan lainnya dan tidak setuju dengan pernyataan karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo yang diidentifikasi dengan karyawan tidak merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan faktor gaji, besaran gaji yang didapat oleh karyawan cukup beragam. Gaji yang dibayarkan kepada karyawan akan dihitung berdasarkan jabatan yang diberikan beserta tunjangan yang mereka terima dan dikurangi jumlah potongan-potongan terkait dengan pembayaran gaji, akan tetapi besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Proses pencatatan dan perhitungan gaji yang diterapkan oleh PT Alva Mountindo masih bersifat manual sehingga menyebabkan proses gaji sering terlambat. Selain itu, karyawan juga menginginkan kenaikan gaji setiap tahunnya dengan jumlah yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Alva Mountindo menunjukkan adanya masalah pada faktor gaji karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Karyawan pada PT Alva Mountindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan upayanya dalam pekerjaan	4	20,00%	16	80,00%
2	Karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang cukup besar	8	40,00%	12	60,00%
3	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan	6	30,00%	14	70,00%
4	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatannya	8	40,00%	12	60,00%
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>32,50%</b>	<b>54</b>	<b>67,50%</b>

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa terdapat 67,50% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan besarnya gaji yang karyawan terima, hal ini ditunjukkan dengan jawaban sebagian besar karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan upayanya dalam pekerjaan, tidak setuju dengan pernyataan karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang cukup besar, tidak setuju dengan pernyataan karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan tidak setuju dengan pernyataan karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada gaji karyawan PT Alva Mountindo yang diidentifikasi dengan karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan upayanya dalam pekerjaan.

Berdasarkan faktor kondisi kerja, karyawan sering mengeluh dengan kebisingan suara mesin pencetakan dan suara mobil yang keluar dan masuk area perusahaan. Penerapan K3LH yang kurang baik juga memberikan rasa tidak aman bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi cahaya atau penerangan yang kurang baik sehingga proses dalam bekerja sering terhambat. Begitu pun dengan suhu ruangan yang ada, sering terjadi *Air Conditioner* (AC) tidak bekerja dengan baik pada saat cuaca panas, sehingga karyawan merasa kepanasan dan mengganggu proses bekerja. Selain itu, tata letak perlengkapan di ruangan kerja tidak tersusun dengan rapi sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Berikut hasil pra-survei yang penulis lakukan terhadap 20 orang karyawan PT Alva Mountindo yang menunjukkan permasalahan terhadap kondisi kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kondisi Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja	6	30,00%	14	70,00%
2	Karyawan ditempatkan di tempat kerja yang aman	7	35,00%	13	65,00%
3	Karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya cukup baik sehingga memperlancar pekerjaannya	7	35,00%	13	65,00%
4	Karyawan ditempatkan di ruangan yang suhunya disesuaikan dengan pekerjaannya	8	40,00%	12	60,00%
5	Karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang cukup dalam bekerja	7	35,00%	13	65,00%
6	Karyawan merasa nyaman dengan tata letak perlengkapan di tempatnya bekerja	7	35,00%	13	65,00%
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>35,00%</b>	<b>78</b>	<b>65,00%</b>

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa terdapat 65,00% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan kondisi di tempat karyawan bekerja saat ini, hal ini ditunjukkan dengan jawaban sebagian besar karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja, tidak setuju dengan pernyataan karyawan ditempatkan di tempat kerja yang aman, tidak setuju dengan pernyataan karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya cukup baik sehingga memperlancar pekerjaannya, tidak setuju dengan pernyataan karyawan ditempatkan di ruangan yang suhunya disesuaikan dengan pekerjaannya, tidak setuju dengan pernyataan karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang cukup dalam bekerja. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kondisi kerja karyawan PT Alva Mountindo yang diidentifikasi dengan karyawan merasa terganggu dengan kebisingan di tempat kerja.

Berdasarkan faktor rekan kerja, setiap divisi yang ada di PT Alva Mountindo saling berhubungan sehingga bila ada suatu masalah pada suatu divisi akan berdampak pula pada divisi lainnya. Ada pun karyawan yang bersikap acuh terhadap karyawan lainnya dimana karyawan tersebut tidak ingin turut campur dan memberikan solusi apabila karyawan lain mengalami suatu masalah, hal ini tentunya tidak berdampak baik terhadap hubungan sesama rekan kerja di PT Alva Mountindo. Berikut hasil pra-survei yang penulis lakukan terhadap 20 orang karyawan PT Alva Mountindo yang menunjukkan adanya masalah dalam hubungan sesama rekan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Rekan Kerja Karyawan pada PT Alva Mountindo

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan.	7	35,00%	13	65,00%
2	Karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghargai, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja	8	40,00%	12	60,00%
3	Karyawan memiliki rekan kerja yang bisa memberikan solusi ketika ada masalah kerja	9	45,00%	11	55,00%
4	Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis	6	30,00%	14	70,00%
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>37,50%</b>	<b>50</b>	<b>62,50%</b>

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa terdapat 62,50% karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan merasa puas dengan rekan kerja karyawan saat ini, hal ini ditunjukkan dengan jawaban sebagian besar karyawan yang tidak setuju dengan pernyataan karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan, tidak setuju dengan pernyataan karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghargai, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, tidak setuju dengan pernyataan karyawan memiliki

rekan kerja yang bisa memberikan solusi ketika ada masalah kerja dan tidak setuju dengan pernyataan karyawan memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis . Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada rekan kerja karyawan PT Alva Mountindo yang diidentifikasi dengan karyawan memiliki rekan kerja yang tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Alva Mountindo Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah:

- a. Karyawan menerima gaji tidak sesuai dengan jabatan dan kebutuhan hidupnya.
- b. Karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja.
- c. Karyawan memiliki rekan kerja yang tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- d. Karyawan jenuh dan bosan dalam melaksanakan rutinitas pekerjaannya.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari faktor gaji, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo.
- b. Sumber data adalah jawaban dari seluruh karyawan tetap PT Alva Mountindo yang berjumlah 94 orang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo?
2. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo?
3. Apakah rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo?
4. Apakah gaji, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dilakukan oleh penulis antara lain:

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo.

- b. Menguji dan mengetahui pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo.
- c. Menguji dan mengetahui pengaruh rekan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh gaji, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mengembangkan pengetahuan lebih mendalam melalui penelitian dan menambah pengalaman untuk mencari solusi dalam memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### **b. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

### **c. Bagi PT Alva Mountindo**

Menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan dengan memberikan informasi hasil penelitian kepada perusahaan.

#### d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.

#### E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Unggul Wahyu Ginanjar (2016) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Gaji ( $X_2$ ). 1 (satu) variabel mediator yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaji ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ) dan Rekan Kerja ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
2. **Jumlah Observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 94 orang.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada 2016, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** Pada penelitian terdahulu dilakukan di Home Industri Cotton Buds Turiyo Desa Megulung Kidul, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Alva Mountindo Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Rasa puas dan tidak puas merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dari manusia, karena rasa puas dan tidak puas itu berkaitan dengan kebutuhan manusia, sedangkan dengan adanya kebutuhan menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Begitu juga dalam hal melaksanakan pekerjaannya, setiap individu karyawan pasti memiliki kebutuhan, baik kebutuhan akan rasa aman, suasana tempat kerja yang nyaman, dukungan rekan kerja maupun perhatian dan dukungan dari atasan. Jika kebutuhan-kebutuhan ini dapat terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa puas, sebaliknya jika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa kecewa.

Robbins (2015:101) menyatakan bahwa “kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dengan banyaknya imbalan yang diyakini seharusnya diterima”. Dengan kata lain, individu akan merasa puas bila imbalan yang dia terima atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan ekspektasinya. Kuswadi (2014:55) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima

seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima”.

Hasibuan (2019:202) mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Sikap-sikap positif dari setiap individu harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif lebih baik dihindarkan sedini mungkin. Karyawan yang mencintai pekerjaannya tentu akan berdampak baik bagi setiap kegiatan yang ada diperusahaan karena dengan begitu setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dikerjakan dan diselesaikan dengan baik serta target yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Handoko (2014:84) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan tersebut tidak akan pernah merasakan hal baik secara psikologis sehingga bila keadaan ini terus dibiarkan dapat menyebabkan frustrasi.

Hariandja (2013:142) menyatakan bahwa “kepuasan kerja dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain, seperti interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

#### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2012:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain

##### 1) Teori keseimbangan.

Teori ini dikemukakan oleh Wexly dan Yuki, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja.

##### 2) Teori perbedaan.

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pekerja. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

##### 3) Teori pemenuhan kebutuhan.

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang

dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pun sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok.

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua faktor.

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki keinginan, harapan dan kebutuhan yang berbeda. Namun baik bagi perusahaan maupun individu, kepuasan dalam bekerja mutlak harus dicapai. Karena sikap dan emosional karyawan akan mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Namun demikian, upaya individu dalam mencapai kepuasan kerjanya sering tidak berjalan sesuai dengan harapannya, hal ini disebabkan karena adanya faktor yang mempengaruhi hasil dari upaya tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:203), “balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Lebih lanjut Hasibuan juga memaparkan hubungan kepuasan kerja dengan beberapa faktor sebagai berikut:

#### 1) Kepuasan kerja dan kedisiplinan.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2) Kepuasan kerja dan umur karyawan.

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasannya relatif rendah.

3) Kepuasan kerja dan organisasi.

Besar-kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4) Kepuasan kerja dan kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Robbins (2015:438) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2) Gaji/upah yang pantas.

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan. Hal yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa studi Menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4) Rekan kerja yang mendukung.

Karyawan menyadari bahawa dalam melakukan pekerjaannya ia tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau terpisah dengan rekan kerjanya karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain memiliki saling keterkaitan. Oleh karena itu, seseorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.

5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih

terpuaskan. Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya.

Brown & Ghiselli dalam Sutrisno (2017:79) menyatakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1) Kedudukan.

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat.

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial.

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan.

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan pada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sutrisno (2017:80) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah gaji, kondisi kerja dan rekan kerja.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2019:202) mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan dan moral kerja”. Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan berdasarkan pernyataan tersebut, antara lain:

##### 1) Mencintai pekerjaannya.

Sebagian manusia berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, sampai terkadang kejenuhan pun muncul dari dalam diri manusia. Akan tetapi hal itu bisa diatasi dengan cara mencintai pekerjaannya. Dengan mencintai pekerjaannya maka rasa jenuh dan bosan akan terhindar, menimbulkan rasa senang, kesungguhan dan rasa ingin memiliki terhadap pekerjaannya.

##### 2) Kedisiplinan.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Untuk mewujudkan disiplin kerja, maka diperlukan adanya kerjasama

antara atasan dan para karyawan bawahannya, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong para karyawan untuk bekerja secara maksimal.

### 3) Moral kerja.

Moral kerja bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai kepentingan yang erat kaitannya dengan usaha membina hubungan antar karyawan, komunikasi formal dan informal dan pembentukan disiplin.

### 4) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Kreitner dan Kinicki (2014:274) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah:

#### 1) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sedangkan mereka yang bersikap negatif akan kontra terhadap situasi kerjanya.

## 2) Komitmen organisasi

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 3) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran adalah kegagalan untuk melapor pada waktu kerja, dengan kata lain ketidakhadiran merupakan kegagalan seorang karyawan untuk hadir di tempat kerja.

## 4) Berhentinya karyawan

Ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan atau sebagai 'penarik diri' dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh dengan stres.

## 5) Stress yang dirasakan

Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah mencintai pekerjaannya, kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja.

## 2. Gaji

### a. Pengertian Gaji

Pada umumnya manusia melakukan suatu pekerjaan, baik secara mandiri maupun dengan menjadi anggota atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk memperoleh gaji. Dengan memperoleh gaji itu, manusia berharap dapat memenuhi segala kebutuhannya. Dengan begitu pemberian gaji yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atau anggotanya harus layak dan adil sesuai dengan yang dikerjakannya.

Suparyadi (2015:272) mendefinisikan “gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Hasibuan (2019:118) mengemukakan “gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”.

Rivai (2018:360) mendefinisikan “gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan”. Suparyadi (2015:439) mengemukakan “karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus dan promosi jabatan yang sesuai dengan

upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian gaji dalam penelitian ini adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Tujuan Gaji**

Gaji merupakan sebagian dari investasi, maka sangat wajar apabila perusahaan mengharapkan karyawan berkinerja tinggi dan produktif agar perusahaan memperoleh laba, tetapi karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan gaji yang layak dan adil atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hasibuan (2019:121) menjelaskan tujuan dari pemberian gaji antara lain:

##### 1) Ikatan kerja sama.

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

##### 2) Kepuasan kerja.

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

3) Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh.

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

8) Pengaruh pemerintah.

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

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaji

Hasibuan (2019:127) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya gaji antara lain:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawar) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/gaji minimum. Peraturan pemerintah ini sangat

penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup/*cost of living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/gaji semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka kompensasi/gaji relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji lebih sedikit.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional.

Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*)

#### 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial dan keselamatan) yang besar maka tingkat gaji semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial dan kecelakaannya) kecil, maka tingkat gajinya relatif rendah.

#### **d. Indikator Gaji**

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.

Mulyadi (2013:373) mengemukakan dimensi gaji dapat diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Keadilan internal
  - a) Keadilan internal kenaikan gaji

- b) Keadilan internal tunjangan
  - c) Keadilan internal insentif
  - d) Keadilan internal gaji
- 2) Keadilan eksternal
- a) Keadilan internal kenaikan gaji
  - b) Keadilan internal tunjangan
  - c) Keadilan internal insentif
  - d) Keadilan internal gaji

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator gaji dalam penelitian ini antara lain tingkatan gaji, kompensasi, kenaikan gaji, struktur dan administrasi penggajian.

### **3. Kondisi Kerja**

#### **a. Pengertian Kondisi Kerja**

Kondisi kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Kondisi kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka segala kegiatannya dalam bekerja akan berjalan baik dan waktu kerja yang tersedia dapat dipergunakan lebih efektif.

Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan “kondisi kerja adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Kondisi kerja dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- 1) Kondisi kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Siagian (2014:57) menyatakan bahwa “kondisi kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan”. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa “kondisi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang

karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula”. Senada dengan itu, Sutrisno (2017:118) menyatakan “kondisi kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja**

Sedarmayanti (2011:27) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu:

##### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas atau kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

## 2) Temperatur di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang sesuai selain baik bagi kesehatan juga baik bagi aktivitas kerja karyawan.

## 3) Kelembapan di tempat kerja.

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan biasanya dinyatakan dalam persentase. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

## 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan

sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, sebisa mungkin kebisingan hendaknya diredam agar sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan efisien.

#### 6) Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Pada umumnya getaran ini dapat mengganggu dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot dan tulang.

7) Aroma di tempat kerja

Aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Aroma yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada umumnya, warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain dapat merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

9) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan hal lain untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja.

Musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar di tempat kerja.

#### 11) Keamanan di tempat kerja.

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Nitisemito, (2014:176) mengemukakan bahwa “adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, jaminan terhadap keamanan, tingkat kebisingan, hubungan kerja yang harmonis. Kondisi kerja yang baik akan mendorong karyawan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dalam penelitian ini adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, aroma, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja.

#### **c. Fungsi Kondisi Kerja**

Dessler (2011:208) mengemukakan bahwa adapun fungsi diperhatikannya kondisi kerja di perusahaan sebagai berikut:

##### 1) Meningkatkan produktivitas kerja.

- 2) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan keuntungan.
- 7) Berkurangnya gejala stress karyawan.

**d. Indikator Kondisi Kerja**

Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa indikator-indikator kondisi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka

suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

2) Adanya keamanan dalam bekerja.

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer.

3) Penerangan yang tidak terlalu redup dan tidak terlalu cerah.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suhu ruangan.

Suhu ruangan mempengaruhi produktivitas dan cara berpikir. Ruangan hangat cocok untuk kreativitas, sementara dingin cocok untuk pekerja monoton. Akan lebih baik lagi jika di ruangan untuk bekerja tersedia penghangat dan pendingin tubuh. Dengan demikian pekerja dapat menyesuaikan sendiri kebutuhan suhu nyaman baginya.

5) Fasilitas tersedia sesuai dengan kebutuhan.

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan seperti meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya.

6) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### **4. Rekan Kerja**

##### **a. Pengertian Rekan Kerja**

Yuwono dan Khazar (2012:26) menyatakan bahwa “rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas”. Rivai (2018:494) menjelaskan bahwa, “segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi hubungan dengan karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung”.

Robbins (2015:108) mendefinisikan bahwa “rekan kerja adalah tingkat perhatian secara pribadi yang didapatkan seorang karyawan dari orang lain termasuk rekan bawahan, rekan sejawat, dan atasan langsung dalam jaringan sosial pekerjaan”. Robbins (2015:36) menuturkan,

“memiliki rekan kerja yang supportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan karyawan juga dapat ditingkatkan bila pimpinan langsung memahami dan secara bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka”. Dalam hal ini, Luthans (2012:152) menyatakan bahwa “selain pengaruh teman sekerja, juga pengaruh atasan pada kepuasan kerja, seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan pegawai/karyawan, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja”.

Karyawan yang merasa senang terhadap pekerjaan serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif apabila memiliki rekan kerja yang baik seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan rekan kerja dalam penelitian ini adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekan Kerja**

Sunyoto (2013:45) mengemukakan ada beberapa faktor yang berkaitan dengan hubungan rekan kerja, antara lain sebagai berikut:

1) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan efek positif pada bawahannya.

2) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

4) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

**c. Tipe-tipe Rekan Kerja**

Vedder (2015:30) mengemukakan ada beberapa tipe rekan kerja dilihat dari kerjanya yaitu:

### 1) Tipe Aktif

Tipe yang satu ini selalu rajin dan penuh inisiatif. Akibat aktifnya, apapun akan dikerjakan dan ditanganinya. Ia selalu ingin dalam setiap pekerjaan terutama pekerjaan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan. Namun, kadang ia juga emosional, sehingga kurang berpikir panjang dalam mengambil keputusan. Oleh sebab itu, untuk tipe ini perlu dijelaskan secara rinci batasan wewenangnya dalam bekerja dan mengambil keputusan.

### 2) Tipe Pasif

Tipe ini mungkin rajin dan tekun dalam bekerja. Tapi biasanya ia tidak ingin mengerjakan pekerjaan lain karena takut membuat kesalahan. Memang inisiatif rekan kerja yang pasif cenderung rendah, tapi bukan berarti ia akan menolak jika dimintai tolong mengerjakan sesuatu. Hanya saja ia cenderung menunggu instruksi atau perintah dari atasan. Untuk tipe rekan kerja seperti ini perlu dibuat sistem prosedur kerja dengan target yang jelas. Dengan aturan dan pedoman yang jelas.

### 3) Tipe Pemikir

Rekan seperti ini senang menyelidiki, mengamati dan menganalisa kejadian dan mencari solusinya. Sayangnya tipe rekan yang satu ini malas dan tidak ingin membantu rekannya yang lain. Apalagi jika harus menularkan dan mengajarkan ilmunya pada teman yang lain. Kepintaran dan keahliannya

hanya untuk konsumsi pribadinya. Untuk rekan tipe ini perlu diberi kesadaran bahwa kerjasama adalah hal yang penting di lingkungan kerja, arahkan ia untuk aktif membantu menyelesaikan permasalahan di kantor.

#### 4) Tipe Cuci Tangan

Tipe yang satu ini sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja. Sayangnya ia kurang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya. Jika melakukan kesalahan ia cenderung menyalahkan orang lain atau keadaan. Tipe yang satu ini selalu menyelamatkan dirinya sendiri, sekalipun itu dalam kondisi yang melibatkan banyak orang. Rekan yang bertipe seperti ini perlu diberi kesadaran dan pemahaman tentang komitmen suatu tugas.

#### 5) Tipe Direktur

Rekan bertipe direktur umumnya pandai menyusun rencana dan sistem kerja. Ia cukup pandai melihat suatu masalah, sekaligus mengelolanya. Ia juga paling suka jika diminta untuk menjelaskan dan menerangkan suatu pekerjaan yang belum jelas bagi orang lain. Sayangnya, ia menganggap dirinya paling pintar dan paling bisa. Sehingga terkadang menggurui yang lain. Rekan yang bertipe seperti ini perlu dilibatkan dalam setiap tahap perkembangan tugas, jika terjadi masalah ajaklah untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Imbangi pemikirannya dan idenya dengan pendapat yang cemerlang sehingga ia tidak

sekedar menggurui dan menganggap remeh rekan-rekannya, melainkan bisa menjadi rekan kerja yang baik.

#### **d. Indikator Rekan Kerja**

Yuwono dan Khazar (2012:27) mengemukakan indikator rekan kerja sebagai berikut:

##### 1) Kompetisi yang sehat

Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tetentu harus berjuang seoptimal mungkin.

##### 2) Karyawan saling menghormati

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.

##### 3) Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah

Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan suatu masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Karyawan yang peka terhadap suatu permasalahan yang dihadapi rekannya, sebisa mungkin akan memberikan pemikiran dan tenaganya untuk memecahkan permasalahan tersebut. Tindakan saling bekerja sama dengan

semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu menyelesaikan setiap masalah yang muncul.

#### 4) Suasana kekeluargaan yang ada

Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada suatu 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 dan rukun, baik saat bekerja maupun diluar pekerjaan.

Fattah (2017:72) mengemukakan ada 3 indikator dari rekan kerja yaitu, “hubungan kerja sesama pegawai, hubungan sosial diantara pegawai serta emosi dan situasi kerja”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator rekan kerja dalam penelitian ini adalah kompetisi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian tersebut. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Robert Deffie (2011)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Inna Di Parapat.	Pekerjaan yang menantang ( $X_1$ ), Imbalan ( $X_2$ ), Kondisi Kerja ( $X_3$ ), Rekan Kerja ( $X_4$ )	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Berganda	Pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan dan parsial atau terpisah atau terpisah berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Inna Parapat.
2	Ariyadi Siagian (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Baru Pekanbaru.	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).
3	Gunawan (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Maton Land Pekanbaru.	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja) dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).
4	Arcy Normayasari (2015)	Pengaruh Komunikasi dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.	Komunikasi ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan dominan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh yang negatif antara kondisi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
5	Irma Handayani (2016)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi	Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_3$ ),	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		pada Karyawan PDAM Kota Malang).	Kinerja Karyawan (Z)			signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompenasai, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Hartono, Valeria Jovita (2018)	Analisa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada Sheraton Surabaya Hotel and Towers.	Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Gaji ( $X_4$ ),	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas pengembangan karir, kepemimpinan, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan pada Sheraton Surabaya Hotel and Towers
7	Raja Devi Ramadanita dan Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Gaji ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas $X_1$ (gaji) dan variabel $X_2$ (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.
8	Nova Ariyani (2019)	Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Lambang Jaya.	Gaji ( $X_1$ ),	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen (gaji) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) Karyawan Bagian Produksi pada PT Lambang Jaya.

Sumber: Penulis (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:60) menyatakan bahwa “kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen”.

#### 1. Hubungan Gaji ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Rivai (2018:360) menjelaskan bahwa, “gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan”. Gaji merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Gaji yang diberikan secara tepat waktu serta sesuai dengan nominal yang disepakati akan memberikan kepuasan terhadap karyawan karena dia merasa haknya sebagai karyawan telah terpenuhi. Karyawan akan merasa puas apabila gaji yang diterima sebanding dengan kedudukan, tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan serta latar belakang pendidikan dan pengalamannya dalam bekerja.

Sistem penggajian yang ada di sebuah perusahaan harus dikelola dengan baik. Apabila dikelola dengan baik maka akan menimbulkan rasa semangat bagi karyawan dalam bekerja dan tentu saja hal ini berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila sistem penggajian ini tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dan dapat menimbulkan rasa malas dalam bekerja bahkan bisa saja karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:438) yang menyebutkan bahwa

gaji/upah yang pantas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

## **2. Hubungan Kondisi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Sedarmayanti (2011:26) berpendapat bahwa, “kondisi kerja adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan bersih, suhu udara yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, ruang kerja yang bersih dan tertata dengan rapi serta adanya keamanan disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Maka kepuasan kerja akan lebih tinggi apabila kondisi lingkungan kerja yang mereka harapkan dapat terpenuhi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:438) yang menyebutkan bahwa kondisi kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

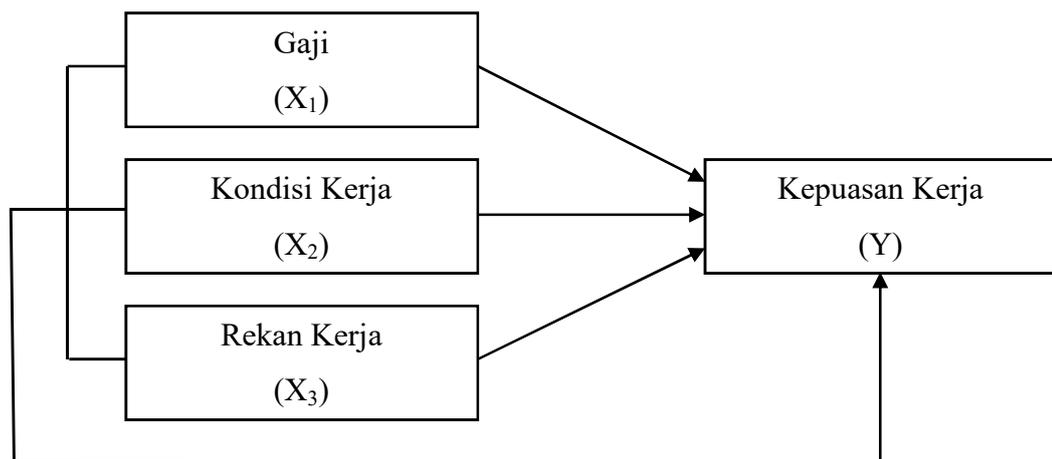
## **3. Hubungan Rekan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Yuwono dan Khazar (2012:26) mengatakan bahwa, “rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas”. Rekan sekerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Pada umumnya, seseorang bekerja selain untuk mencari uang juga untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh sebab itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang baik dan ramah akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:438) yang menyebutkan bahwa salah satu kebutuhan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja.

#### 4. Hubungan Gaji, Kondisi Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:202) berpendapat bahwa, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Karyawan akan merasa puas bila gaji yang diterimanya adil dan layak, kondisi kerja yang nyaman, hubungan interaksi sosial antar pekerja berjalan baik, tentu akan berdampak positif untuk tingkat kepuasan kerja. Ada 5 faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2015:438), yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, gaji/upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka penulis menyajikan kerangka pemikiran dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual  
*Sumber: Oleh Penulis (2021)*

#### **D. Hipotesis**

Sugiyono (2014:134) mendefinisikan “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan yang disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan”. Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> Diduga gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo Medan.
- H<sub>2</sub> Diduga kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo Medan.
- H<sub>3</sub> Diduga rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo Medan.
- H<sub>4</sub> Diduga gaji, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo 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. Sugiyono (2013:13) menjelaskan “metode penelitian kuantitatif 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 gaji, kondisi kerja dan rekan kerja yang relevan mempengaruhi kepuasan kerja serta gaji, kondisi kerja dan rekan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alva Mountindo.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di PT Alva Mountindo, Jl. TB Simatupang (Pinang Baris) Gg. Kapur No. 28 Medan.

## 2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/tahun																				
		Desember 2020			Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			April 2021			Mei 2021					
1	Pengajuan Judul	■																				
2	Observasi Awal		■	■																		
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■													
4	Revisi Proposal							■	■													
5	Seminar Proposal								■													
6	Pengolahan Data									■	■											
7	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■							
9	Revisi dan Evaluasi														■	■	■	■	■			
9	Meja Hijau																				■	

Sumber: Penulis (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2013:389) mengartikan, “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi karyawan dalam penelitian ini berjumlah 94 orang.

### 2. Sampel

Manullang (2014:67) mendefinisikan “sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Rusiadi (2014:185) menjelaskan “apabila jumlah populasi berkisar 30 sampai 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya”. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang yang merupakan jumlah karyawan

PT Alva Mountindo. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Alva Mountindo

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Direksi	2
Admin	13
A/R	2
Cashier	2
Gudang	20
Delivery	24
Salesman	31
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>

Sumber: PT Alva Mountindo

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan metode *Probability Sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Sugiyono (2016:84) menyatakan bahwa “teknik *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut”. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi karyawan PT Alva Mountindo yang berjumlah 94 orang.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang akan digunakan oleh penulis dalam penelitian kali ini adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dan diperoleh melalui survei hasil kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Alva Mountindo.

## E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: gaji ( $X_1$ ), kondisi kerja ( $X_2$ ) dan rekan kerja ( $X_3$ ). Serta untuk variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

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

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Angket
Gaji ( $X_1$ )	Gaji merupakan balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.  <i>Rivai (2018:360)</i>	1. Tingkatan gaji ( <i>Pay Level</i> ) 2. Kompensasi ( <i>Benefit</i> ) 3. Kenaikan Gaji ( <i>Pay Raise</i> ) 4. Struktur dan Administrasi penggajian ( <i>Pay structure and administration</i> )  <i>Rivai (2018:375)</i>	1. Seberapa besar keadilan dalam penerimaan gaji karyawan. 2. Beberapa keuntungan atau manfaat yang diterima oleh karyawan. 3. Seberapa besar kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan. 4. Bagaimana memberikan nilai besar kecilnya gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya dalam suatu perusahaan.	<i>Likert</i>
Kondisi Kerja ( $X_2$ )	Kondisi Kerja adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.  <i>Sedarmayanti (2011:26)</i>	1. Tingkat kebisingan di tempat kerja. 2. Adanya keamanan dalam bekerja. 3. Penerangan yang tidak terlalu redup dan tidak terlalu cerah. 4. Suhu ruangan. 5. Fasilitas tersedia sesuai dengan kebutuhan. 6. Dekorasi.  <i>Sedarmayanti (2011:26)</i>	1. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. 2. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. 3. Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Angket
			<p>4. penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.</p> <p>5. Suhu ruangan mempengaruhi produktivitas dan cara berpikir. Ruangan hangat cocok untuk kreativitas, sementara dingin cocok untuk pekerja monoton.</p> <p>6. Sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja.</p> <p>7. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, hiasan ruangan, tata letak perlengkapan.</p>	
Rekan Kerja ( $X_3$ )	<p>Rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas.</p> <p><i>Yuwono dan Khazar (2012:26)</i></p>	<p>1. Kompetisi yang sehat</p> <p>2. Karyawan saling menghormati</p> <p>3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah</p> <p>4. Suasana kekeluargaan yang ada</p> <p><i>Yuwono dan Khazar (2012:27)</i></p>	<p>1. Kompetisi yang sehat merupakan persaingan diantara sesama rekan kerja untuk mencapai jabatan yang tertinggi. Pada persaingan tersebut tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerja lain, sehingga untuk memperoleh jabatan tertentu harus berjuang seoptimal mungkin.</p> <p>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.</p> <p>3. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan suatu masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan.</p> <p>4. Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada</p>	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Angket
			suatu 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 dan rukun, baik saat bekerja maupun diluar pekerjaan.	
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.  <i>Hasibuan (2019:202)</i>	1. Mencintai pekerjaannya. 2. Kedisiplinan. 3. Moral kerja. 4. Prestasi kerja.  <i>Hasibuan (2019:202)</i>	1. Dengan mencintai pekerjaannya maka rasa jenuh dan bosan akan terhindar, menimbulkan rasa senang, kesungguhan dan rasa ingin memiliki terhadap pekerjaannya. 2. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. 3. Moral kerja bermanfaat dan dapat digunakan untuk berbagai kepentingan yang erat kaitannya dengan usaha membina hubungan antar karyawan, komunikasi formal dan informal dan pembentukan disiplin. 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.	<i>Likert</i>

*Sumber: Penulis (2021)*

## F. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2012:93) mengemukakan penelitian menggunakan skala likert, “yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4 Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012:93)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel kriteria penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Rata-rata Jawaban Responden

No.	Rata-rata	Kriteria
1	1,00 – 1,80	Tidak Baik
2	1,81 – 2,40	Kurang Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

## G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Angket (*Questionnaire*)

Metode 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. Dokumentasi**

Dokumentasi yang dilakukan penulis pada penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Data tersebut dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

## **H. 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**

Sugiyono (2014:70) mengemukakan “untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan

kepada para 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.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Sugiyono (2014:70) menyatakan bahwa uji realibilitas “bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. 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 IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.0 atau bantuan aplikasi *Software IBM SPSS 25.0 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

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Manullang dan Pakpahan (2014:208) mengemukakan bahwa “ada cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov”.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- a) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lengkungan dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

## 2) P-P Plot

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

## 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Manullang dan Pakpahan (2014:199) mengemukakan pedoman pengambilan keputusan rentang data penelitian mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat dengan cara:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Priyastama (2017:122)

- 1) *Tolerance value*  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  artinya variabel memiliki masalah multikolinieritas.
- 2) *Tolerance value*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  artinya variabel tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Nilai tolerance dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa “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*”. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White. 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 mengidentifikasikan 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.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan “uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif”. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Sugiyono (2014:277) menyatakan 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*)
- $\alpha$  = Konstanta Variabel Terikat
- $\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda Gaji
- $\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda Kondisi Kerja
- $\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda Rekan Kerja
- $X_1$  = Gaji (*Independent Variabel*)
- $X_2$  = Kondisi Kerja (*Independent Variabel*)
- $X_3$  = Rekan Kerja (*Independent Variabel*)
- $\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Situmorang (2014:117) menyatakan bahwa “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:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Situmorang (2014:116) menjelaskan bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat”. Manullang dan Pakpahan (2014:209) mengemukakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel

$n$  = Jumlah anggota sampel

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

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

Kriteria pengambilan keputusannya:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

## I. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Situmorang (2014:117) menyatakan bahwa “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”.

Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

Tabel 3.6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Rumus koefisien determinasi:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah dan Profil Perusahaan**

##### **1. Tentang PT Alva Mountindo**

###### **a. Sejarah Singkat PT Alva Mountindo**

PT Alva Mountindo didirikan pada tanggal 23 agustus 1997, dan mulai beroperasi pada tanggal 18 september 1997. Setelah mendapat surat izin usaha perdagangan (SIUP) dengan nomor 0870/02.13/PM/IX/1997, pada tanggal 17 september 1997, yang dikeluarkan oleh departemen pendistribusian. Dahulu perusahaan ini berada di Jl. Kapten Muslim No.22 DD-EE Medan Sumatera Utara dengan luas area 300m<sup>2</sup>. Namun berhubungan dengan semakin berkembangnya perusahaan ini menyebabkan area tersebut tidak mencukupi kapasitas untuk tempat beroperasinya kegiatan perusahaan. Maka pertengahan tahun 2005 tepatnya tanggal 21 Mei 2005, PT Alva Mountindo berpindah tempat di Jl. TB Simatupang Gg. Kapur Kelurahan Lalang No.28 Medan 20127 - Sumatera Utara dengan area seluas 1200m<sup>2</sup>.

PT Alva Mountindo merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang-barang yang dibutuhkan konsumen. Pada awalnya perusahaan ini hanya mendistribusikan produk dari mayora group untuk wilayah Medan Barat. Akan tetapi seiring dengan laju perkembangan perusahaan yang semakin pesat, pada tahun 2003

perusahaan ini menambah produk distribusinya dengan mendistribusikan produk Morin dan Astaguna Wisesa untuk seluruh wilayah kota Medan.

Pada saat penelitian ini dilakukan, PT Alva Mountindo telah memiliki 13 supplier, antara lain PT Dua Kelinci, PT Macrocentra, PT KAO Indonesia, Giziplus, PT Panjta Artha Niaga, PT Pandurasa Kharisma, PT Austasia Food, PT Santosa Agrindo (Santori), PT Tong Garden, PT Bogasari, PT Dairyfood Internusa, PT Bakels Indonesia dan PT Cocomas Indonesia.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1) Visi**

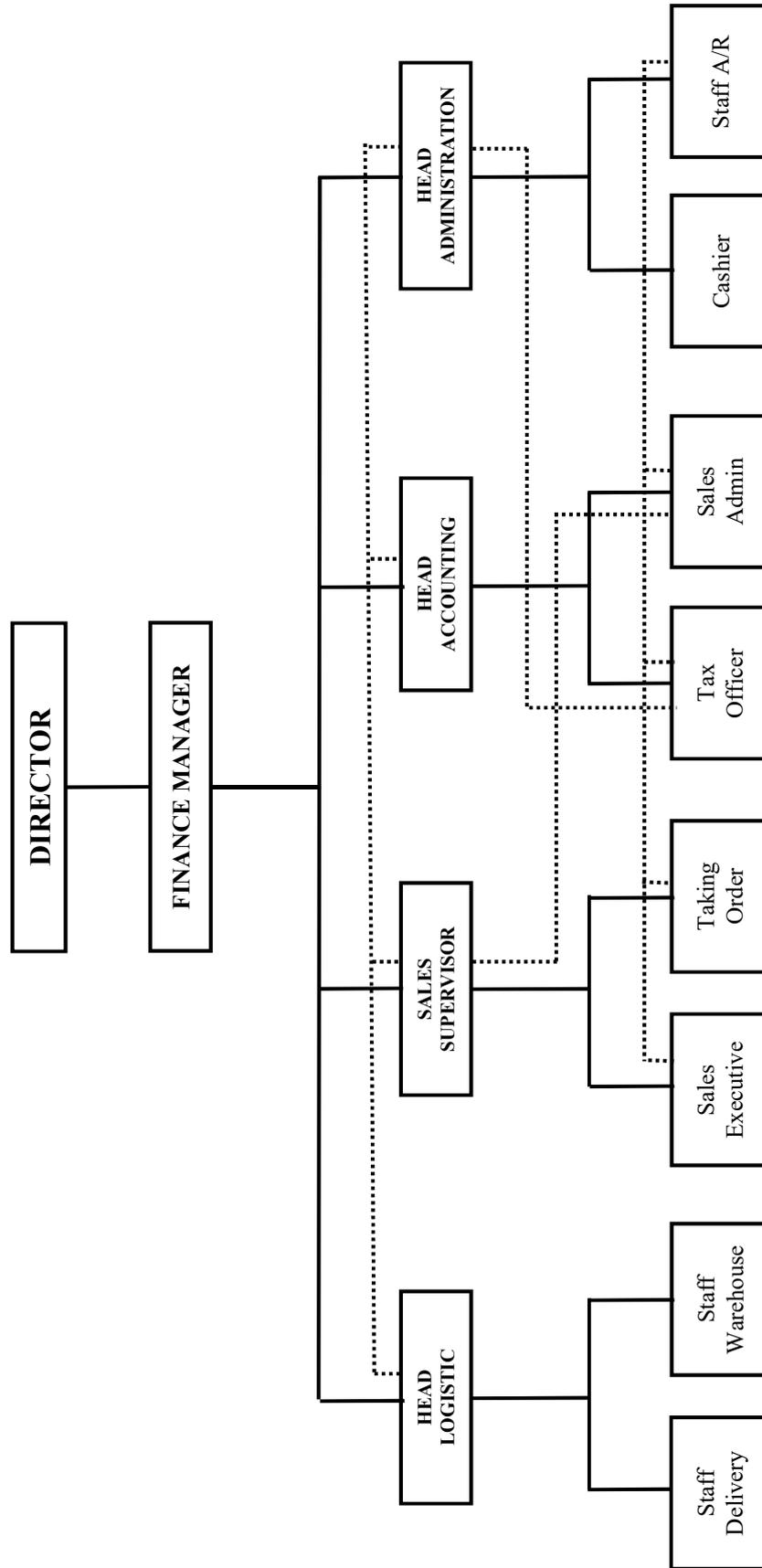
Menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian terbaik dikota Medan.

### **2) Misi**

- a) Menentukan langkah-langkah pemasaran guna mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Mengkoordinir proses pengiriman barang-barang kepada konsumen.
- c) Memastikan kualitas barang yang akan dikirim, demi kepuasan pelanggan.

## **c. Struktur Organisasi PT Alva Mountindo**

Dibawah ini penulis akan menguraikan struktur yang berlaku di PT Alva Mountindo, mulai dari jajaran tertinggi sampai jajaran terendah. Dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Alva Mountindo  
 Sumber: PT Alva Mountindo

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 94 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja, status pernikahan dan honor yang dipaparkan pada Tabel 4.1, Tabel 4.2, Tabel 4.3, Tabel 4.4, Tabel 4.5 dan Tabel 4.6.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	56	59,6	59,6	59,6
	Wanita	38	40,4	40,4	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 56 responden (59,6%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 responden (40,4%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Alva Mountindo lebih banyak karyawan pria dibandingkan karyawan wanita.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20 - 25 Tahun	25	26,6	26,6	26,6
	26 - 30 Tahun	28	29,8	29,8	56,4
	31 - 35 Tahun	17	18,1	18,1	74,5
	36 - 40 Tahun	13	13,8	13,8	88,3
	41 - 45 Tahun	8	8,5	8,5	96,8
	> 45 Tahun	3	3,2	3,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 28 responden (29,8%), diikuti responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 25 responden (26,6%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 17 responden (18,1%), responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 13 responden (13,8%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 8 responden (8,5%) dan sisanya responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 3 responden (3,2%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 29,8%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMA/SMK	58	61,7	61,7	61,7
	D3	20	21,3	21,3	83,0
	S1	16	17,0	17,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 58 responden (61,7%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 20 responden (21,3%) dan terakhir responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 16 responden (17,0%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 61,7%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		<b>Masa_Kerja</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1 - 2 Tahun	44	46,8	46,8	46,8
	3 - 4 Tahun	21	22,3	22,3	69,1
	5 - 6 Tahun	11	11,7	11,7	80,9
	7 - 8 Tahun	9	9,6	9,6	90,4
	> 8 Tahun	9	9,6	9,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang telah memiliki masa kerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 44 responden (46,8%), diikuti responden yang telah memiliki masa kerja selama 3-4 tahun sebanyak 21 responden (22,3%), responden yang telah memiliki masa kerja selama 5-6 tahun sebanyak 11 responden (11,7%), sedangkan responden yang telah memiliki masa kerja selama 7-8 tahun dan di atas 8 tahun berjumlah sama yaitu sebanyak 9 responden (9,6%). Pada penelitian ini karyawan yang telah memiliki

masa kerja selama 1-2 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 46,8%.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status_Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang/Gadis	40	42,6	42,6	42,6
	Menikah	51	54,3	54,3	96,8
	Duda/Janda	3	3,2	3,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 51 responden (54,3%), diikuti responden yang berstatus lajang/gadis sebanyak 40 responden (42,6%) dan sisanya responden yang berstatus duda/janda sebanyak 3 responden (3,2%). Pada penelitian ini karyawan yang berstatus menikah menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 54,3%.

#### f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Honor

Karakteristik responden berdasarkan honor dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Honor

		<b>Honor</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1.000.000 - 2.000.000	34	36,2	36,2	36,2
	2.000.000 - 3.000.000	37	39,4	39,4	75,5
	3.000.000 - 4.000.000	19	20,2	20,2	95,7
	4.000.000 - 5.000.000	2	2,1	2,1	97,9
	> 5.000.000	2	2,1	2,1	100,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 94 responden yang tertinggi adalah responden yang diberi honor 2.000-3.000.000 yaitu sebanyak 37 responden (39,4%), diikuti responden yang diberi honor 1.000-2.000.000 sebanyak 34 responden (36,2%), responden yang diberi honor 3.000-4.000.000 sebanyak 19 responden (20,2%), sedangkan responden yang diberi honor 4.000-5.000.000 dan di atas 5.000.000 berjumlah sama yaitu sebanyak 2 responden (2,1%). Pada penelitian ini karyawan yang diberi honor 2.000-3.000.000 menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 39,4%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yaitu, sebagai berikut:

### a. Gaji ( $X_1$ )

Variabel gaji ( $X_1$ ) terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu tingkatan gaji (*pay level*) ( $X_{1-1}$ ), kompensasi (*benefit*) ( $X_{1-2}$ ), kenaikan gaji (*pay raise*) ( $X_{1-3}$ ) dan struktur administrasi penggajian (*pay structure and administration*) ( $X_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkatan Gaji (*pay level*) ( $X_{1-1}$ )

Jawaban Responden	Tingkatan Gaji			
	$X_{1-2.1}$		$X_{1-2.2}$	
	Karyawan merasa gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari		Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	9	9,6	5	5,3
TIDAK SETUJU	19	20,2	25	26,6
NETRAL	9	9,6	14	14,9
SETUJU	53	56,4	48	51,1
SANGAT SETUJU	4	4,3	2	2,1
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,26</b>		<b>3,18</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Cukup Baik</b>		<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator tingkatan gaji (*pay level*) Tabel 4.7 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan merasa gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari”, sebanyak 53 responden (56,4%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,26 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT

Alva Mountindo sudah cukup baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

- 2) Untuk item “karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaannya”, sebanyak 48 responden (51,1%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,18 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT Alva Mountindo sesuai dengan bidangnya sudah cukup baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator kompensasi (*benefit*) ( $X_{1-2}$ )

Jawaban Responden	Kompensasi			
	$X_{1-2.1}$		$X_{1-2.2}$	
	Karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang besar.		Karyawan mendapatkan jaminan sosial yang adil dari perusahaan.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	9	9,6	1	1,1
TIDAK SETUJU	25	26,6	23	24,5
NETRAL	11	11,7	21	22,3
SETUJU	46	48,9	46	48,9
SANGAT SETUJU	3	3,2	3	3,2
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,10</b>		<b>3,29</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Cukup Baik</b>		<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator kompensasi (*benefit*) Tabel 4.8 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang besar”, sebanyak 46 responden (48,9%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai

rata-rata 3,10 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan PT Alva Mountindo sudah cukup baik.

- 2) Untuk item “karyawan mendapatkan jaminan sosial yang adil dari perusahaan”, sebanyak 46 responden (48,9%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,29 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa pemberian jaminan sosial kepada karyawan PT Alva Mountindo sudah cukup baik.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator kenaikan gaji (*pay raise*) ( $X_{1-3}$ )

Jawaban Responden	Kenaikan Gaji			
	$X_{1-3.1}$		$X_{1-3.2}$	
	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya secara rutin.		Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	1	1,1
TIDAK SETUJU	5	5,3	18	19,1
NETRAL	8	8,5	12	12,8
SETUJU	61	64,9	51	54,3
SANGAT SETUJU	20	21,3	12	12,8
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>4,02</b>		<b>3,59</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator kenaikan gaji (*pay raise*) Tabel 4.9 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya secara rutin”, sebanyak 61 responden (64,9%) menyatakan setuju dan 20 responden (21,3%) menyatakan

sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,02 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji karyawan PT Alva Mountindo secara rutin sudah baik.

- 2) Untuk item “karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan”, sebanyak 51 responden (54,3%) menyatakan setuju dan 12 responden (12,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,59 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji karyawan PT Alva Mountindo yang sesuai dengan kebutuhan sudah baik.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Struktur dan Administrasi Penggajian (*pay structure and administration*) ( $X_{1-4}$ )

Jawaban Responden	Struktur dan Administrasi Penggajian			
	$X_{1-4.1}$		$X_{1-4.2}$	
	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatannya.		Karyawan menerima gaji sesuai dengan tingkatan pendidikannya.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	5	5,3	1	1,1
TIDAK SETUJU	23	24,5	21	22,3
NETRAL	10	10,6	15	16,0
SETUJU	53	56,4	55	58,5
SANGAT SETUJU	3	3,2	2	2,1
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,28</b>		<b>3,38</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Cukup Baik</b>		<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator struktur dan administrasi penggajian (*pay structure and administration*) Tabel 4.10 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatannya”, sebanyak 53 responden (56,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,28 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT Alva Mountindo yang sesuai dengan jabatannya sudah cukup baik.
- 2) Untuk item “karyawan menerima gaji sesuai dengan tingkatan pendidikannya”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,38 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa kenaikan gaji yang diterima karyawan PT Alva Mountindo yang sesuai dengan tingkatan pendidikannya sudah cukup baik.

**b. Kondisi Kerja ( $X_2$ )**

Kondisi kerja adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 6 (enam) indikator yaitu tingkat kebisingan di tempat kerja ( $X_{2-1}$ ), adanya keamanan dalam bekerja ( $X_{2-2}$ ), penerangan yang tidak terlalu redup dan tidak terlalu cerah ( $X_{2-3}$ ), suhu ruangan ( $X_{2-4}$ ), fasilitas tersedia sesuai dengan kebutuhan ( $X_{2-5}$ ) dan dekorasi ( $X_{2-6}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kebisingan ( $X_{2-1}$ )

Jawaban Responden	Tingkat Kebisingan			
	$X_{2-1.1}$		$X_{2-1.2}$	
	Karyawan merasa tempat kerjanya telah terhindar dari bunyi mesin atau kendaraan.		Karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	2	2,1
TIDAK SETUJU	14	14,9	9	9,6
NETRAL	22	23,4	26	27,7
SETUJU	56	59,6	55	58,5
SANGAT SETUJU	1	1,1	2	2,1
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,45</b>		<b>3,49</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator tingkat kebisingan Tabel 4.11 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan merasa tempat kerjanya telah terhindar dari bunyi mesin atau kendaraan”, sebanyak 56 responden (59,6%) menyatakan setuju dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,45 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa dalam hal menghindari kebisingan di tempat kerja, PT Alva Mountindo sudah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Untuk item “karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,49 (kategori baik). Data ini

menunjukkan bahwa gangguan kebisingan di tempat kerja PT Alva Mountindo sudah diatasi dengan baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan ( $X_{2-2}$ )

Jawaban Responden	Keamanan			
	$X_{2-2.1}$		$X_{2-2.2}$	
	Karyawan ditempatkan di tempat kerja yang aman.		Karyawan mendapatkan informasi yang ada pertanggungjawabannya.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	1	1,1
TIDAK SETUJU	5	5,3	7	7,4
NETRAL	20	21,3	31	33,0
SETUJU	65	69,1	52	55,3
SANGAT SETUJU	3	3,2	3	3,2
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>	<b>94</b>	<b>100,0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,68</b>		<b>3,52</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator keamanan Tabel 4.12 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan ditempatkan di tempat kerja yang aman”, sebanyak 65 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,68 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa keamanan di tempat kerja PT Alva Mountindo sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan mendapatkan informasi yang ada pertanggungjawabannya”, sebanyak 52 responden (55,3%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,52 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa pertanggungjawaban atas informasi yang beredar di PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan ( $X_{2-3}$ )

Jawaban Responden	Penerangan			
	$X_{2-3.1}$		$X_{2-3.2}$	
	Karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya baik sehingga memperlancar pekerjaannya.		Karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya mendukung keselamatan dalam bekerja.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	2	2,1
TIDAK SETUJU	11	11,7	10	10,6
NETRAL	26	27,7	26	27,7
SETUJU	36	38,3	39	41,5
SANGAT SETUJU	20	21,3	17	18,1
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,67</b>		<b>3,63</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator penerangan Tabel 4.13 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya baik sehingga memperlancara pekerjaannya”, sebanyak 36 responden (38,3%) menyatakan setuju dan 20 responden (21,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,67 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja PT Alva Mountindo sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya mendukung keselamatan dalam bekerja”, sebanyak 39 responden (41,5%) menyatakan setuju dan 17 responden (18,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,63 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa

penerangan di tempat kerja PT Alva Mountindo dalam mendukung upaya keselamatan bekerja sudah baik.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Ruang ( $X_{2-4}$ )

Jawaban Responden	Suhu Ruang			
	$X_{2-4.1}$		$X_{2-4.2}$	
	Karyawan ditempatkan di ruangan yang suhunya disesuaikan dengan pekerjaannya.		Karyawan menjadi lebih produktif dengan suhu di ruangnya bekerja.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	2	2,1
TIDAK SETUJU	8	8,5	8	8,5
NETRAL	31	33,0	21	22,3
SETUJU	50	53,2	55	58,5
SANGAT SETUJU	4	4,3	8	8,5
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,51</b>		<b>3,63</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator suhu ruangan Tabel 4.14 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan ditempatkan di ruangan yang suhunya disesuaikan dengan pekerjaannya”, sebanyak 50 responden (53,2%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,51 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa penyesuaian suhu tempat kerja dengan bidang pekerjaan karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan menjadi lebih produktif dengan suhu di ruangnya bekerja”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 8 responden (8,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,63 (kategori baik). Data ini

menunjukkan bahwa penyesuaian suhu tempat kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{2-5}$ )

Jawaban Responden	Fasilitas			
	$X_{2-5.1}$		$X_{2-5.2}$	
	Karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang cukup dalam bekerja.		Karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang modern dan bersih.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	0	0,0
TIDAK SETUJU	15	16,0	10	10,6
NETRAL	31	33,0	38	40,4
SETUJU	45	47,9	38	40,4
SANGAT SETUJU	2	2,1	8	8,5
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,34</b>		<b>3,47</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Cukup Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator fasilitas Tabel 4.15 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang cukup dalam bekerja”, sebanyak 45 responden (47,9%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,34 (kategori cukup baik). Data ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas dan peralatan kerja karyawan PT Alva Mountindo sudah cukup baik.
- 2) Untuk item “karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang modern dan bersih”, sebanyak 38 responden (40,4%) menyatakan setuju dan 8 responden (8,5%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas dan peralatan kerja karyawan PT Alva Mountindo yang modern dan bersih sudah baik.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Dekorasi ( $X_{2-6}$ )

Jawaban Responden	Dekorasi			
	$X_{2-6.1}$		$X_{2-6.2}$	
	Karyawan merasa nyaman dengan tata letak perlengkapan di tempatnya bekerja.		Karyawan merasa senang dengan hiasan ruangan di tempatnya bekerja.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	2	2,1
TIDAK SETUJU	12	12,8	12	12,8
NETRAL	23	24,5	26	27,7
SETUJU	57	60,6	54	57,4
SANGAT SETUJU	1	1,1	0	0,0
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,48</b>		<b>3,40</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator dekorasi Tabel 4.16 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan merasa nyaman dengan tata letak perlengkapan di tempatnya bekerja”, sebanyak 57 responden (60,6%) menyatakan setuju dan 1 responden (1,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,48 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa penataan perlengkapan di tempat kerja PT Alva Mountindo sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan merasa senang dengan hiasan ruangan di tempatnya bekerja”, sebanyak 54 responden (57,4%)

menyatakan setuju dan 12 responden (12,8%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,40 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa hiasan yang ada di tempat kerja karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

### c. Rekan Kerja ( $X_3$ )

Variabel rekan kerja ( $X_3$ ) terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu kompetisi yang sehat ( $X_{3-1}$ ), karyawan saling menghormati ( $X_{3-2}$ ), karyawan saling bekerjasama dalam menyelesaikan masalah ( $X_{3-3}$ ) dan suasana kekeluargaan yang ada ( $X_{3-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{3-1}$ )

Jawaban Responden	Kompetisi yang Sehat			
	$X_{3-1.1}$		$X_{3-1.2}$	
	Karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan.		Karyawan berjuang seoptimal mungkin untuk memperoleh jabatan tertentu.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	1	1,1
TIDAK SETUJU	11	11,7	6	6,4
NETRAL	23	24,5	25	26,6
SETUJU	55	58,5	58	61,7
SANGAT SETUJU	4	4,3	4	4,3
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,53</b>		<b>3,62</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator kompetisi yang sehat Tabel 4.17 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan memiliki rekan yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,53 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja karyawan PT Alva Mountindo yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan telah terjalin dengan baik.
- 2) Untuk item “karyawan berjuang seoptimal mungkin untuk memperoleh jabatan tertentu”, sebanyak 58 responden (61,7%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,62 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa dalam memperoleh jabatan tertentu karyawan PT Alva Mountindo telah berjuang dengan baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Menghormati ( $X_{3-2}$ )

Jawaban Responden	Karyawan Saling Menghormati			
	$X_{3-2.1}$		$X_{3-2.2}$	
	Karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghormati sehingga karyawan senang.		Karyawan bekerja di suasana yang ada rasa saling menghargai sesama karyawan.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	0	0,0
TIDAK SETUJU	7	7,4	6	6,4
NETRAL	27	28,7	22	23,4
SETUJU	55	58,5	61	64,9
SANGAT SETUJU	5	5,3	5	5,3
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,62</b>		<b>3,69</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator karyawan saling menghormati Tabel 4.18 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan memiliki rekan yang saling menghormati sehingga karyawan senang”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 5 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,62 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja karyawan PT Alva Mountindo yang saling menghormati sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan bekerja di suasana yang ada rasa saling menghargai sesama karyawan”, sebanyak 61 responden (64,9%) menyatakan setuju dan 5 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,69 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa suasana saling menghargai karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Karyawan Saling Bekerjasama ( $X_{3,3}$ )

Jawaban Responden	Karyawan Saling Bekerjasama			
	$X_{3,3,1}$		$X_{3,3,2}$	
	Karyawan memiliki rekan kerja yang bisa memberikan solusi ketika ada masalah kerja.		Karyawan memiliki rekan kerja yang peduli dan mau bekerja sama dalam mengerjakan suatu pekerjaan	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	0	0,0
TIDAK SETUJU	5	5,3	10	10,6
NETRAL	18	19,1	22	23,4
SETUJU	65	69,1	57	60,6
SANGAT SETUJU	6	6,4	5	5,3
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,77</b>		<b>3,61</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator karyawan saling bekerjasama Tabel 4.19 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan memiliki rekan kerja yang bisa memberikan solusi ketika ada masalah kerja”, sebanyak 65 responden (69,1%) menyatakan setuju dan 6 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,77 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa hubungan saling memberikan solusi sesama rekan kerja di PT Alva Mountindo ketika terjadi suatu masalah sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan memiliki rekan kerja yang peduli dan mau bekerja sama dalam mengerjakan suatu pekerjaan”, sebanyak 57 responden (60,6%) menyatakan setuju dan 5 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,61 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa suasana saling peduli dan bekerja sama antar karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kekeluargaan ( $X_{3-4}$ )

Jawaban Responden	Suasana Kekeluargaan			
	$X_{3-4.1}$		$X_{3-4.2}$	
	Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.		Karyawan bekerja dengan kondisi rasa kekeluargaan selalu tercipta.	
	Frequency	Percent	Frequency	Percent
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	0	0,0
TIDAK SETUJU	2	2,1	3	3,2
NETRAL	24	25,5	28	29,8
SETUJU	62	66,0	59	62,8
SANGAT SETUJU	6	6,4	4	4,3
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,77</b>		<b>3,68</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator suasana kekeluargaan Tabel 4.20 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis”, sebanyak 62 responden (66,0%) menyatakan setuju dan 6 responden (6,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,77 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa hubungan sesama rekan kerja di PT Alva Mountindo yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan bekerja dengan kondisi rasa kekeluargaan selalu tercipta”, sebanyak 59 responden (62,8%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,618 (kategori baik). Data ini

menunjukkan bahwa kondisi dengan rasa kekeluargaan selalu tercipta antar karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

#### d. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja (Y) terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu mencintai pekerjaannya ( $Y_1$ ), kedisiplinan ( $Y_2$ ), moral kerja ( $Y_3$ ) dan prestasi kerja ( $Y_4$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya ( $Y_1$ )

Jawaban Responden	Mencintai Pekerjaannya			
	$Y_{-1.1}$		$Y_{-1.2}$	
	Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.		Karyawan merasa ada rasa ingin memiliki terhadap pekerjaannya.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	4	4,3	2	2,1
TIDAK SETUJU	12	12,8	9	9,6
NETRAL	14	14,9	27	28,7
SETUJU	60	63,8	53	56,4
SANGAT SETUJU	4	4,3	3	3,2
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,51</b>		<b>3,49</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator mencintai pekerjaannya Tabel 4.21 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini”, sebanyak 60 responden (63,8%) menyatakan setuju dan 4 responden (4,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,51 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa perasaan

senang atas pekerjaannya pada karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

- 2) Untuk item “karyawan merasa ada rasa ingin memiliki terhadap pekerjaannya”, sebanyak 53 responden (56,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,49 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa perasaan ingin memiliki terhadap pekerjaannya pada karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan ( $Y_2$ )

Jawaban Responden	Kedisiplinan			
	Y <sub>-2.1</sub>		Y <sub>-2.2</sub>	
	Karyawan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.		Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	4	4,3
TIDAK SETUJU	16	17,0	10	10,6
NETRAL	20	21,3	23	24,5
SETUJU	54	57,4	52	55,3
SANGAT SETUJU	3	3,2	5	5,3
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,45</b>		<b>3,47</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator kedisiplinan Tabel 4.22 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan”, sebanyak 54 responden (57,4%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,45 (kategori baik). Data ini

menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan PT Alva Mountindo terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan sudah baik.

- 2) Untuk item “karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu”, sebanyak 52 responden (55,3%) menyatakan setuju dan 5 responden (5,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,47 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu kehadiran karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y<sub>3</sub>)

Jawaban Responden	Moral Kerja			
	Y <sub>-3.1</sub>		Y <sub>-3.2</sub>	
	Karyawan selalu berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya.		Karyawan selalu berusaha untuk bertindak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	0	0,0
TIDAK SETUJU	1	1,1	3	3,2
NETRAL	9	9,6	20	21,3
SETUJU	57	60,6	55	58,5
SANGAT SETUJU	27	28,7	16	17,0
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>4,17</b>		<b>3,89</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator moral kerja Tabel 4.23 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan selalu berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya”, sebanyak 57 responden (60,6%) menyatakan setuju dan 27 responden

(28,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,17 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa keinginan untuk selalu membina hubungan baik dengan karyawan lainya pada PT Alva Mountindo sudah baik.

- 2) Untuk item “karyawan selalu berusaha untuk bertindak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaanya”, sebanyak 55 responden (58,5%) menyatakan setuju dan 16 responden (17,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,89 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa keinginan untuk bertindak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan pada karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y<sub>3</sub>)

Jawaban Responden	Prestasi Kerja			
	Y <sub>4.1</sub>		Y <sub>4.2</sub>	
	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		Karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja.	
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SANGAT TIDAK SETUJU	0	0,0	0	0,0
TIDAK SETUJU	8	8,5	10	10,6
NETRAL	28	29,8	25	26,6
SETUJU	45	47,9	47	50,0
SANGAT SETUJU	13	13,8	12	12,8
Total	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,67</b>		<b>3,65</b>	
<b>Kriteria</b>	<b>Baik</b>		<b>Baik</b>	

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Indikator prestasi kerja Tabel 4.24 direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”, sebanyak 45 responden (47,9%) menyatakan setuju dan 13 responden (13,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,67 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja”, sebanyak 47 responden (50,0%) menyatakan setuju dan 12 responden (12,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,65 (kategori baik). Data ini menunjukkan bahwa pencapaian target yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT Alva Mountindo sudah baik.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka terlebih dahulu data tersebut dilakukan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini dapat diketahui apakah kualitas data yang diperoleh layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya atau tidak layak.

##### **a. Uji Validitas**

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid

atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r_{kritis}$  sebesar 0,30. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total atau  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.  $r_{hitung}$  dari hasil pengujian menggunakan SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *item-Total Statistics*. Hasil pengujian untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.25 Uji Validitas Gaji ( $X_1$ )  
Item-Total Statistics

Item	PERNYATAAN	Corrected Item-Total Correlation	$r_{kritis}$	Keterangan
X <sub>1-1.1</sub>	Karyawan merasa gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari	<b>0,860</b>	0,300	Valid
X <sub>1-1.2</sub>	Karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan bidang pekerjaan.	<b>0,909</b>	0,300	Valid
X <sub>1-2.1</sub>	Karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang besar.	<b>0,857</b>	0,300	Valid
X <sub>1-2.2</sub>	Karyawan mendapatkan jaminan sosial yang adil dari perusahaan.	<b>0,822</b>	0,300	Valid
X <sub>1-3.1</sub>	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya secara rutin.	<b>0,601</b>	0,300	Valid
X <sub>1-3.2</sub>	Karyawan mendapatkan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan.	<b>0,749</b>	0,300	Valid
X <sub>1-4.1</sub>	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatannya.	<b>0,880</b>	0,300	Valid
X <sub>1-4.2</sub>	Karyawan menerima gaji sesuai dengan tingkatan pendidikannya.	<b>0,677</b>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel gaji ( $X_1$ ) Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.26 Uji Validitas Kondisi Kerja ( $X_2$ )  
Item-Total Statistics

Item	PERNYATAAN	Corrected Item-Total Correlation	$r_{kritis}$	Keterangan
X <sub>2-1.1</sub>	Karyawan merasa tempat kerjanya telah terhindar dari bunyi mesin atau kendaraan.	<b>0,551</b>	0,300	Valid
X <sub>2-1.2</sub>	Karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan di tempat kerja.	<b>0,482</b>	0,300	Valid
X <sub>2-2.1</sub>	Karyawan ditempatkan di tempat kerja yang aman.	<b>0,415</b>	0,300	Valid
X <sub>2-2.2</sub>	Karyawan mendapatkan informasi yang ada pertanggungjawabannya.	<b>0,454</b>	0,300	Valid
X <sub>2-3.1</sub>	Karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya baik sehingga memperlancar pekerjaannya.	<b>0,574</b>	0,300	Valid
X <sub>2-3.2</sub>	Karyawan ditempatkan di ruangan yang penerangannya mendukung keselamatan dalam bekerja.	<b>0,489</b>	0,300	Valid
X <sub>2-4.1</sub>	Karyawan ditempatkan di ruangan yang suhunya disesuaikan dengan pekerjaannya.	<b>0,512</b>	0,300	Valid
X <sub>2-4.2</sub>	Karyawan menjadi lebih produktif dengan suhu di ruangnya bekerja.	<b>0,474</b>	0,300	Valid
X <sub>2-5.1</sub>	Karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang cukup dalam bekerja.	<b>0,471</b>	0,300	Valid
X <sub>2-5.2</sub>	Karyawan disediakan dengan fasilitas dan peralatan kerja yang modern dan bersih.	<b>0,610</b>	0,300	Valid
X <sub>2-6.1</sub>	Karyawan merasa nyaman dengan tata letak perlengkapan di tempatnya bekerja.	<b>0,547</b>	0,300	Valid
X <sub>2-6.2</sub>	Karyawan merasa senang dengan hiasan ruangan di tempatnya bekerja.	<b>0,499</b>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.27 Uji Validitas Rekan Kerja ( $X_3$ )  
Item-Total Statistics

Item	PERNYATAAN	Corrected Item-Total Correlation	$r_{kritis}$	Keterangan
X <sub>3-1.1</sub>	Karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan.	<b>0,696</b>	0,300	Valid
X <sub>3-1.2</sub>	Karyawan berjuang seoptimal mungkin untuk memperoleh jabatan tertentu.	<b>0,531</b>	0,300	Valid
X <sub>3-2.1</sub>	Karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghormati sehingga karyawan senang.	<b>0,552</b>	0,300	Valid
X <sub>3-2.2</sub>	Karyawan bekerja di suasana yang ada rasa saling menghargai sesama karyawan.	<b>0,508</b>	0,300	Valid
X <sub>3-3.1</sub>	Karyawan memiliki rekan kerja yang bisa memberikan solusi ketika ada masalah kerja.	<b>0,458</b>	0,300	Valid
X <sub>3-3.2</sub>	Karyawan memiliki rekan kerja yang peduli dan mau bekerja sama dalam mengerjakan suatu pekerjaan.	<b>0,585</b>	0,300	Valid
X <sub>3-4.1</sub>	Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.	<b>0,427</b>	0,300	Valid
X <sub>3-4.2</sub>	Karyawan bekerja dengan kondisi rasa kekeluargaan selalu tercipta.	<b>0,594</b>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel rekan kerja ( $X_3$ ) Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada

kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.28 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
<b>Item</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>r<sub>kritis</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y <sub>-1.1</sub>	Karyawan merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.	<b>0,497</b>	0,300	Valid
Y <sub>-1.2</sub>	Karyawan merasa ada rasa ingin memiliki terhadap pekerjaannya.	<b>0,510</b>	0,300	Valid
Y <sub>-2.1</sub>	Karyawan patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.	<b>0,584</b>	0,300	Valid
Y <sub>-2.2</sub>	Karyawan selalu hadir bekerja dengan tepat waktu.	<b>0,508</b>	0,300	Valid
Y <sub>-3.1</sub>	Karyawan selalu berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya.	<b>0,359</b>	0,300	Valid
Y <sub>-3.2</sub>	Karyawan selalu berusaha untuk bertindak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.	<b>0,436</b>	0,300	Valid
Y <sub>-4.1</sub>	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	<b>0,710</b>	0,300	Valid
Y <sub>-4.2</sub>	Karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan dalam bekerja.	<b>0,600</b>	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian validitas variabel rekan kerja (Y) Tabel 4.28 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,300. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

#### **b. Uji Realibilitas (Kehandalan)**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji realibilitas. Uji realibilitas bertujuan mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel

dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Realibilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliable atau andal. Hasil uji realibilitas untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.29 Uji Realibilitas Gaji ( $X_1$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,943	8

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,943. Nilai ini lebih besar dari 0,600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel gaji ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 4.30 Uji Realibilitas Kondisi Kerja ( $X_2$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,842	12

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,842. Nilai ini lebih besar dari 0,600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kondisi kerja ( $X_2$ )

dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 4.31 Uji Realibilitas Rekan Kerja ( $X_3$ )

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,823	8

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,823. Nilai ini lebih besar dari 0,600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel rekan kerja ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 4.32 Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,811	8

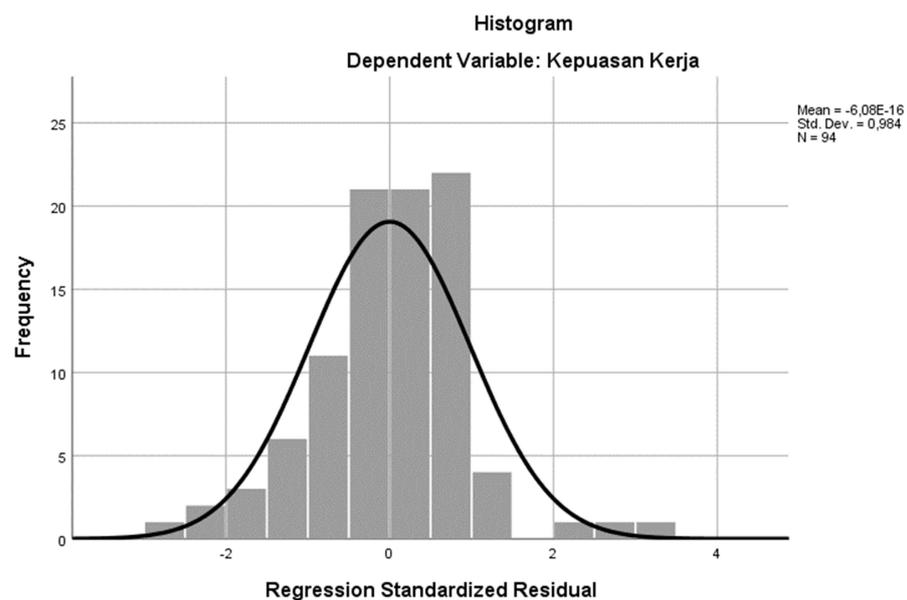
Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil pengujian pada Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,811. Nilai ini lebih besar dari 0,600 sehingga hasil pengujian menyatakan memenuhi syarat. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

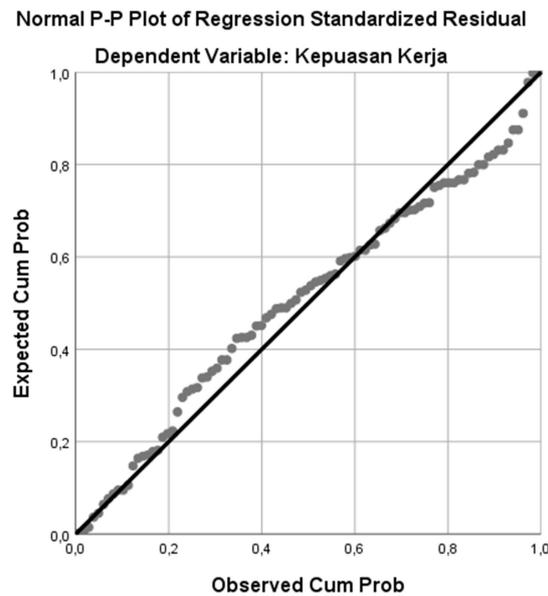
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik melalui Uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun kurva histogram dari data yang telah berhasil diolah dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas  
*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Dari hasil output SPSS gambar 4.2 kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang membentuk lengkungan dan terletak di tengah atau memiliki pola seperti lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of *Regression Standarized Residual*  
 Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 94 titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat dilihat juga, titik-titik data banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka berdasarkan grafik P-P Plot model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan pendekatan statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.

2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33 Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		94
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,21847409
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,090
	<i>Positive</i>	0,090
	<i>Negative</i>	-0,082
<i>Test Statistic</i>		0,872
<b><i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i></b>		<b>0,433</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,050. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.33 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,433. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,050. Artinya berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. Nilai yang digunakan untuk  $Tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$ . Jika kedua hasil tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	0,343	2,913
	Kondisi Kerja	0,421	2,375
	Rekan Kerja	0,339	2,947

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

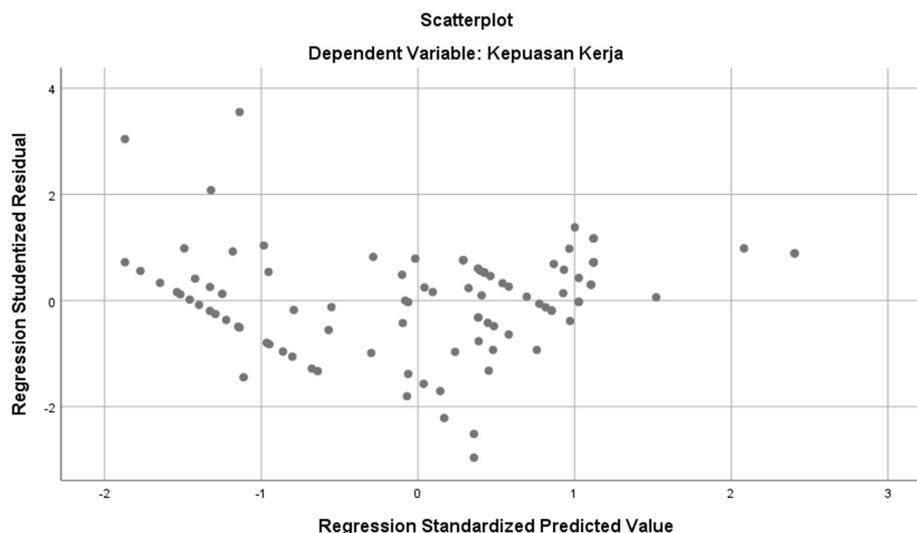
Pada Tabel 4.34 uji multikolinearitas yang didapat dari pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel gaji ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.343 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,100 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,913 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 2) Variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.421 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,100 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,375 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel rekan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.339 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,100 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,947 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekan kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot* pada pengolahan SPSS. Pengujian heteroskedastisitas dari data yang berhasil diolah pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas  
*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Gambar 4.4 menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 94 titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak membentuk pola yang jelas dan tidak bergumpal di satu tempat. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat terdeteksi dengan uji Glejser dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,440	0,661
Gaji	-1,925	0,057
Kondisi Kerja	1,001	0,320
Rekan Kerja	0,628	0,532

a. Dependent Variable: Absolute Residual Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada Tabel 4.35 adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,057, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas gaji ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas kondisi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,320, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas kondisi kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.35 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas rekan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,532, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,050. Maka dapat disimpulkan variabel bebas rekan kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan grafik *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang

digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36 Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	Beta
1	(Constant)	7,404	2,190	
	Gaji	0,347	0,060	0,540
	Kondisi Kerja	0,143	0,061	0,197
	Rekan Kerja	0,220	0,109	0,190

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 7,404. Nilai regresi dari variabel gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,347, nilai regresi dari variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,143 dan nilai regresi dari variabel rekan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,220. Maka berdasarkan data tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,404 + 0,347X_1 + 0,143X_2 + 0,220X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel gaji ( $X_1$ ), variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) maupun pada variabel rekan kerja ( $X_3$ ), maka kepuasan kerja ( $Y$ ) telah memiliki nilai sebesar 7,404. Artinya tanpa gaji, kondisi kerja dan rekan kerja, tingkat kepuasan kerja telah ada sebesar 7,404.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel terhadap variabel gaji ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,347 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan gaji akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan gaji akan menurunkan kepuasan kerja.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel terhadap variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,143 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan kondisi kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kondisi kerja akan menurunkan kepuasan kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel terhadap variabel rekan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan; maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan

meningkat sebesar 0,220 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan rekan kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan rekan kerja akan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja (Y) adalah variabel gaji ( $X_1$ ). Hal ini didasarkan karena variabel bebas gaji ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,347, kemudian diikuti oleh variabel bebas rekan kerja ( $X_3$ ) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,220 dan terakhir variabel bebas kondisi kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,143. Sehingga dapat disimpulkan gaji merupakan faktor paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

## 7. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan alat bantu statistik yaitu IBM SPSS versi 25.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji-t (parsial) dan uji-F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen gaji ( $X_1$ ), kondisi kerja ( $X_2$ ) dan rekan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara

variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun  $t_{tabel}$  pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 94-4-1) \\ &= 0,025 ; 89 \\ &= 1,987 \end{aligned}$$

Jadi  $t_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 1,987. Hasil uji-t yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37 Uji-t

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,381	0,001
	Gaji	5,789	0,000
	Kondisi Kerja	2,347	0,021
	Rekan Kerja	2,022	0,046

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Dari data yang terdapat pada Tabel 4.37 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan:

### 1) Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel gaji ( $X_1$ ) sebesar 5,789, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,789 lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel gaji ( $X_1$ ) juga lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 maka tolak  $H_0$  dan terima

Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaji ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

### **2) Pengaruh Kondisi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,347, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,347 lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) juga lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,021 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kondisi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

### **3) Pengaruh Rekan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel rekan kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,022, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,022 lebih besar dari 1,987. Nilai signifikan t dari variabel rekan kerja ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,046 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari rekan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

#### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka tahap selanjutnya adalah menentukan pengujian secara simultan atau disebut uji-F. Uji-F bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ),

variabel kondisi kerja ( $X_2$ ) dan variabel rekan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen prestasi kerja ( $Y$ ). Hasil uji-F yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38 Uji-F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1247,948	3	415,983	81,795	,000 <sup>b</sup>
	Residual	457,711	90	5,086		
	Total	1705,660	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

*Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)*

Hasil uji-F pada Tabel 4.38 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,050 sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 81,795. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$DF1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$DF2 = N - K = 94 - 3 = 91$$

Sehingga  $F_{tabel}$  yang dihasilkan sebesar 2,705. Setelah itu bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , karena 81,795 lebih besar dari 2,705. Dalam artian, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu gaji ( $X_1$ ), kondisi kerja ( $X_2$ ) dan rekan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

### 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka satu maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Derajat pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ), kondisi kerja ( $X_2$ ) dan rekan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.39 Uji Determinasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	0,732	0,723	2,255

Sumber: Data Primer diolah dengan IBM SPSS v.25.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,732 yang mengindikasikan bahwa 73,2% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaji, kondisi kerja dan rekan kerja. Sedangkan sisanya 26,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor pekerjaan yang secara mental menantang,

faktor kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,855. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara gaji ( $X_1$ ), kondisi kerja ( $X_2$ ) dan rekan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,800 – 1,000. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.40 Kriteria Hubungan pada Uji Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,855 yang berada pada *range* 0,800 – 1,000, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang telah berhasil diolah, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut adalah pembahasan terhadap hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya:

## 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo”. Sedangkah hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif sebesar 0,347 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,789 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>1</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa gaji meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika gaji menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika gaji yang terdiri dari tingkatan gaji, kompensasi, kenaikan gaji dan struktur administrasi penggajian meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Valeria Jovita (2018) dan Nova Ariyani (2019) yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor satu, yaitu karyawan menerima gaji tidak sesuai dengan

jabatan dan kebutuhan hidupnya, sehingga bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo melalui gaji telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo”. Sedangkah hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif sebesar 0,143 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,347 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,021 ( $sig < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kondisi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kondisi kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kondisi kerja yang terdiri dari tingkat kebisingan, keamanan, penerangan, suhu ruangan, fasilitas yang tersedia dan dekorasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robert Deffie (2011) dan Arcy Normayasari (2015) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kondisi kerja secara parsial

terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor dua, yaitu karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja, sehingga bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo melalui kondisi kerja telah terjawab.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo”. Sedangkah hasil penelitian ini menjelaskan bahwa rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif sebesar 0,220 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,022 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,046 (sig < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa rekan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika rekan kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika rekan kerja yang terdiri dari kompetisi yang sehat, karyawan saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robert Delvi (2011) dan Gunawan (2014) yang menunjukkan

bahwa rekan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari rekan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor tiga, yaitu karyawan memiliki rekan kerja yang tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo melalui rekan kerja telah terjawab.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “Gaji, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo”. Sedangkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaji, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 81,795 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki sebesar 2,705 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan terhadap gaji, kondisi kerja dan rekan kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari gaji, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo telah tercapai. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada pada identifikasi masalah, yaitu karyawan menerima gaji tidak sesuai dengan jabatan dan kebutuhan hidupnya, karyawan terganggu dengan kebisingan di tempat kerja, karyawan memiliki rekan kerja yang tidak dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan karyawan jenuh dan bosan dalam melaksanakan rutinitas pekerjaannya, sehingga bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo melalui gaji, kondisi kerja dan rekan kerja telah terjawab.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo dengan nilai regresi sebesar 0,347,  $t_{hitung}$  sebesar 5,789 dan signifikan 0,000.
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo dengan nilai regresi sebesar 0,143,  $t_{hitung}$  sebesar 2,347 dan signifikan 0,021.
3. Rekan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo dengan nilai regresi sebesar 0,220,  $t_{hitung}$  sebesar 2,022 dan signifikan 0,046.
4. Gaji, kondisi kerja dan rekan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo dengan  $F_{hitung}$  sebesar 81,795 dan signifikan 0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti berikan, yaitu:

1. Disarankan bagi Direktur untuk mempertahankan sistem penggajian yang naik secara berkala setiap tahunnya dan selanjutnya disarankan juga agar Direktur memperhatikan karyawan yang tidak menerima insentif. Solusi

yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui gaji adalah membuat kebijakan tentang pemerataan pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2. Disarankan bagi Direktur untuk mempertahankan tingkat keamanan tempat kerja dan selanjutnya disarankan juga agar Direktur memperhatikan penyediaan fasilitas dan peralatan kerja yang tidak lengkap. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kondisi kerja adalah melengkapi fasilitas dan peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar karyawan bisa lebih fokus dan produktif dalam bekerja.
3. Disarankan bagi Direktur untuk mempertahankan karyawan yang bisa menjaga hubungan harmonis diantara karyawan dan karyawan yang bisa memberikan solusi kepada rekan kerjanya ketika ada masalah dan selanjutnya disarankan juga agar Direktur memperhatikan hubungan kerja sesama karyawannya agar tidak saling menjatuhkan dan menjelekkkan rekan kerjanya. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui rekan kerja adalah lebih sering mengadakan acara kebersamaan dalam ruang lingkup perusahaan seperti makan bersama, mengadakan *fun games* bersama dan lain sebagainya. Selain bisa menghilangkan kejenuhan, hal ini juga dapat membuat karyawan lebih mengenal rekan kerjanya satu sama lain dan hubungan kekeluargaan sesama rekan kerja pun semakin dekat.

4. Disarankan bagi Direktur untuk mempertahankan karyawan yang selalu berusaha untuk membina hubungan baik dengan karyawan lainnya dan selanjutnya disarankan juga agar Direktur memperhatikan karyawan yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Penelitian telah terbukti bahwa gaji menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Alva Mountindo. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek gaji melalui pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya, pemberian insentif secara merata dan adil, memberikan kenaikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan memberikan gaji sesuai dengan tingkatan pendidikannya. Jika aspek gaji meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan variabel dan alat analisis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 1 Dan 2, Terjemahan, Edisi Kedua, Jakarta: Pt Indeks.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatara.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect Of Performance, Motivation And Leadership In The Work Environment. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kuswadi. (2014). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Kreitner, Et Al. (2014). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosda Karya.
- Manullang M. Dan Pakpahan M. (2014). *Metodelogi Penelitian*, Ciptapustaka Media.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Gramedia, Jakarta.
- Priyastama, Romie (2017). *Buku Sakti Kuasai Spss: Pengolahan Data & Analisis Data*, Bantul: Pt Anak Hebat Indonesia

- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* Vol, 4(2).
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Depok: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Rusiadi, Et Al. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: Usu Press.
- Sedamayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Keempat. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Dan Syafrizal Helm. (2014). *Bisnis: Konsep Dan Kasus*, Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Cv.Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Cv.Alfabeta.
- Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Penerbit Cv.Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit Cv.Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Sunyoto, Danang.(2013). *Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Caps.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sdm*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Teguh, Vedder. (2015). *Kenali Karakter Kerja Rekan Anda*, Yogyakarta: Caps.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.
- Yuwono Dan Khajar, I. (2012). *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Di Yogyakarta*, Jrbi Vol. 1 No. 1